

جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس

إعداد الطالب

طارق بن حمود بن راشد الخروصي

إشراف

الدكتور محمد إبراهيم السفاسفة

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في الإرشاد النفسي والتربوي قسم الإرشاد والتربية الخاصة

جامعة مؤتة، 2007م

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم



MUTAH UNIVERSITY

Deanship of Graduate Studies

جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب طارق حمود الخروصي الموسومة بـــ:

أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس

استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **الإرشاد النفسي والتربوي.**

القسم: الإرشاد والتربية الخاصة.

	التوقيع	التاريخ	
د. محمد إبراهيم السفاسفة		2007/5/1	مشرفاً ورئيسا
د. احمد عبدالحليم عربيات		2007/5/1	عضواً
د. فؤاد طه طلافحة		2007/5/1	عضواً
د. خليل عبدالرحمن المعايطة		2007/5/1	عضواً

عميد الدراسات العليا

أ.د. حسام الدين المبيضين



MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :99-03/2372380
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهـــــــــداء

﴿وقُل ربِّ ارحمهُما كمَا ربّياني صَغيرا﴾

حبا وإجلالا لروح والدي رحمه الله، الذي قضى عُمره معلما وداعيا ومشجعا لطلب العلم وغرسِه في نفوسنا،

إلى والدتي منبع الطيب والحب والصبر والوفاء، أدام الله عليها ثوب الصحة والعافية،

إلى سندي ومصدر قوتي وعزيمتي ونجاحي، إخوتي الكرام الأعزاء،

إلى كل من كان له فضل علي في إنجاز هذا العمل المتواضع، ولو بدعوة صادقة من أقاربي وأصدقائي وزملائي،

أهدي ثمرة هذا العمل

طارق بن حمود الخروصي

الشكــر والتقــدير

الحمد لله الذي يسر كل صعب ، وجعل بعد العسر يسرا، وأسقى النفوس صبرا جميلا، لك الحمد ياربي عدد ما تعاقب الليل والنهار ، وعدد قطرات الماء في البحار، والنجوم والأقمار وعدد حبات الرمل في الصحاري والشطآن . وبعد.. فلابد من إرجاع الفضل لأهله، ومن لا يشكر الناس لا يشكر الله، وصاحب الفضل بعد الله عز وجل في إتمام هذا العمل أستاذي الفاضل الدكتور محمد ابراهيم السفاسفة ، بتفضّله بالإشراف على هذه الرسالة ، وتقديم كل ما يملك من وقته وجهده في إثراء هذا العمل، وإسداء النصيحة والرأي السديد والتوجيهات القيمة التي كان لها الأثر البالغ في العمل والباحث على حد سواء، فجزاه الله عني خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي في قسم الإرشاد والتربية الخاصة بجامعة مؤتة، وكل من تعلمت منه حرفا وزودني بالعلم والمعرفة في هذه الجامعة الفتية.

والشكر موصول للسادة أعضاء لجنة المناقشة لهذا العمل للإستفادة من ملاحظاتهم ومقترحاتهم.

وأشكر كل من ساندني في إنجاح هذا العمل ولو بكلمة طيبة، وأخص بالشكر، جامعة مؤتة، والجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة فيلادلفيا، وجامعة السلطان قابوس ومركز اللغات في جامعة السلطان قابوس، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، ومكتبة عبدالحميد شومان، لهم مني خالص الشكر والتقدير.

طارق بن حمود الخروصي

فهـــرس المحتويـــات

المحتـــوى	الصفحة

قائمة الجداول

قائمـــة الملاحـــق

قائمـــة الأشكـــال

الرقم	عنوان الشكـــل	الصفحة

الملخــص

أثر متغيري النوع الاجتماعي والكلية في نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس

طارق بن حمود بن راشد الخروصي

جامعة مؤتة – 2007م

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، ومعرفة أثر متغيري النوع الاجتماعي (ذكور، إناث)، والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما في ذلك، على عينة بلغت (328) طالبا وطالبة، ولتحقيق أهداف الدراسة، فقد تم استخدام مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني، وتم التأكد من دلالات صدقه وثباته، وأشارت النتائج:

1 أن مستوى نضج الاتجاه المهني جاء متوسطا على المقياس ككل، واحتل مجال الاستقلال المرتبة الأولى، وحل في المرتبة الثانية مجال التأكد، فيما جاء الاهتمام في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الأخيرة بناءا على المتوسطات الحسابية.

2 - لا توجد فروق في نضج الاتجاه المهني لدى الطلبة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على المقياس ككل، كما لم تظهر فروق في نضج الاتجاه المهني تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لمجالات: التأكد، والاستقلال، والمرونة، وتوفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني، في حين ظهرت فروق دالة احصائيا في مجال الإهتمام، كما أنه لا توجد فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير الكلية على المقياس ككل، ولا على المجالات الفرعية للمقياس، و أشارت النتائج أن هناك فروقا دالة احصائيا في التفاعل بين متغيري الدراسة على المقياس ككل، وعلى مجال الاهتمام ومجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني، ولصالح الطلبة الذكور في الكليات الإنسانية، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها تفعيل دور الإرشاد المهني في جامعة السلطان قابوس والجامعات الخاصة والكليات التقنية، وتوفير المعلومات المهنية الضرورية للشباب المقبلين على العمل.

Abstract

The Impact of Gender and Faculty as Two Variables on Maturity of Vocational Attitude of Freshmen Students at Sultan Qaboos University

Tariq Humood Rashed Al- Khroosi
Mu'tah University – 2007

The study aimed to investigate maturity of vocational attitude of freshmen students in Sultan Qaboos University and to know the impact of gender (males, females) and faculty (humanity, scientific) as two variables and the interaction between them. The sample of the study consisted of (328) students (males, females);. To achieve the goals of the study, Crites scale for vocational direction (attitude) maturity, The validity and stability of the scale was proved. The result of the study was:

1- maturity vocational attitude level for the sample was medium for the whole scale, independence in vocational decision- making was at first rank; assurance area of career decision- making at the second rank; interesting in career decision – making at last rank. According to means, males were more mature than females.

2- There were no differences in vocational attitude maturity for students attributed to gender variable in the scale; also no differences have been noted in vocational attitude maturity attributed to gender variable for areas of: assurance, independence, given information, and flexibility in career decision- making; significant statistical differences appeared at the area of interesting in career decision-making; no statistical differences have been found attributed to faculty variable on the internal scale as well as for sub-scales. The results also found that there were statistical differences in terms of interaction between the two variables of the study on the scale and interesting and available information areas in vocational decision-making for advantage of male students at faculties of humanity. In addition, the study concludes some recommendations, like activating vocational counseling role in Sultan Qaboos University, private university and technical colleges, and providing necessary information vocational for youth who seek job.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

1. 1 المقدمة:

إن تطور أي مجتمع في المجالات الاقتصادية والثقافية والتعليمية والسياسية منوط بالتخطيط السليم ، ووضع الاستراتيجيات الفعالة ،والأسس السليمة في مواجهة التحديات المستقبلية ، وبناء المواطن بناءا فكريا وتربويا ومهنيا ليؤدي واجبه على أحسن وجه، ويضطلع بالمهمات الملقاة على عاتقه وهو مؤهل من كافة الجوانب النفسية والتعليمية، فقد وصلت الدول المتقدمة الى ما وصلت اليه بعد اتباع استراتيجيات وخطط مستقبلية وتطوير شامل للمناهج التعليمية والمؤسسات التربوية، ووضع أسس وقواعد وتنظيمات أدت الى مناخ مهني ملائم ومناسب لكل فرد من أفراد المجتمع.

وانطلاقا مما يملك الفرد من قدرات ومواهب وميول تجعله يرتقي بالمستوى المهني الذي اختاره، بل يسمو لأكثر من ذلك ، فتجده يطور ويخترع ويبتكر، ذلك لأن البيئة المهنية التي يعمل بها قد هيأت له كافة الظروف والامكانيات من أجل الابداع، ولكن قبل الوصول الى هذا الابداع لابد من البحث عن الأسباب التي أدت بهذا المبدع للنجاح في عمله، مما لا شك فيه أن هذا المبدع قد اختار هذه المهنة عن حب وقناعة ورغبة، لذلك أبدع فيها، لأنها قد وائمت ميوله واتجاهه المهني ، وكانت تطبيقا عمليا لما اكتسبه من معارف وعلوم تحصيلية في مجاله المهني، لقد كان الإرشاد المهني فعالا جدا في الدول المتقدمة، وذلك من خلال ما يقدمه هذا العلم من معلومات مهنية حول الوظائف والاعمال، وتوجيه الافراد اليها انطلاقا من طاقاتهم وقدراتهم وميولهم المهني، ومن خلال ابتكار اختبارات مهنية تقيس تلك الميول والقدرات وبالتالي توجيه الشخص المناسب من أجل وضعه في المكان المناسب (المشعان،1993).

يعد التوجيه كما أشار إليه الدويبي والحوات (2000)، اصطلاحا عاما يقصد به إعانة الفرد على فهم نفسه ومشكلاته سواء أكانت مهنية، أودراسية، أواجتماعية، أونفسية، أوأسرية، وفهم البيئة الاجتماعية أو الوسط الذي يعيش فيه ، حتى يصبح الفرد أكثر انتاجا واستغلالا لإمكاناته وإمكانات بيئته، ويقسم التوجيه في دلالاته العامة إلى التوجيه النفسي والتربوي ،والتوجيه الاجتماعي ،والتوجيه المهني ، والتوجيه التعليمي وغيرها، وفي المعنى اللغوي جاءت كلمة وجهت الشيء جعلته على وجهة ، والوجه ما يتوجه إليه الانسان من عمل أو غيره، كما يشير المعنى اللغوي لكلمة (ارشاد) للقول بأن الرشد والرشاد نقيض الغي والضلال ، ورشِد بالكسر تعني إصابة وجه الأمر أو الطريق، وهي هنا نقيض الضياع والضلال، وفي القرآن الكريم يأخذ مفهوم الارشاد دلالات اتباع الحق ، وذلك كما جاء في قوله تعالى : ((وإذا سألك عبادي عني فإني قريب أجيب دعوة الداع إذا دعان فليستجيبوا لي وليؤمنوا بي لعلهم يرشدون)) (البقرة : 186)، وقوله تعالى: ((ولكن الله حبب إليكم الايمان وزيّنه في قلوبكم وكرّه اليكم الكفر والفسوق والعصيان أولئك هم الراشدون)) (الحجرات : 7)، وقوله تعالى في سورة الجن آيه (2) : ((يهدي إلى الرشد فآمنا به)) صدق الله العظيم.

ولقد عبر بارسونز Parsons الذي يعتبره الغربيون أبا للتوجيه المهني . عن الحاجة الملحة للتوجيه والارشاد المهني للأفراد ، وأكد بأن هذه الحاجة ماسة للتوجيه والارشاد، حتى لا يلقى هؤلاء في خضم الحياة في عالم المهن المعقد ليبحث الفرد كثيرا عن مهنة أويبقى في مكانه ، لا يعرف كيف يختار المهنة المناسبة وذلك في فترة الانتقال بين التعليم والمهنة (زهران،1998)، فقد كتب بارسونز Parsons عام 1909م كتابا سماه "اختيار مهنة" (choosing a vocation)، الذي يعد من أمهات الكتب في هذا المجال، وفي هذا الكتاب يوضح بارسونز أن التوجيه يقوم على ثلاثة أسس (الزعبي،2003) هي :

1 .دراسة الفرد من حيث استعداداته وقدراته وميوله.

2 .دراسة المهن المختلفة وما تحتاجه من متطلبات واستعدادات.

3 ـ المواءمة بين امكانيات الفرد ، وبين المهن الموجودة في المجتمع ، ليتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ولذلك فإن غياب أحد هــذه الاســس يلحق الضرر بالفرد والمجتمع على حد سواء ، حيث يوضع الاشخاص فـــي مهن لا تناسبهم، ولو أتيحت لهم الفرصة المناسبة لإعادة الاختيــار المهنـــي، لاختاروا مهنا غير مهنهم، وهذا يتنافى مع مبدأ احترام حرية الفرد وتقريـــر مصيره بنفسه حيث يقضي الفرد حياته في مهنة لا تناسبه ، ولا يرضى عنها وغير سعيد فيها مما يعني ضياع الكثير من الطاقات التـــي يحتـــاج إليهـــا المجتمع دون فائدة.

فكل جانب من جوانب التوجيه والإرشاد التي وضعها بارسونز يؤثر بطريقـــة مباشرة على المردود الاقتصادي، فإذا كانت هناك دراسة استراتيجية تحـــدد قيمـــة الربط بين هذه الجوانب في أي بلد يهـــتم باقتصـــاده ،فحتمـــا النـــاتج الاقتصـــادي سيتضاعف، لأن الفرد أوجد في البيئة التي يتمناها، وصارت جـــزءا مـــن حياتـــه وتكوينه النفسي والعملي، والارشاد المهني هو الذي يساعد الفرد في اختيار مهنتـــه بما يتلائم مع استعداداته وقدراته وميوله وطموحاته وظروفه الاجتماعية والجـــنس ، والاعداد والتأهيل لها، والدخول في العمل والتقدم والرقي فيـــه، وتحقيـــق أفضـــل مستوى ممكن من التوافق المهني، ومن الملاحظ أن الارشاد المهني يعمـــل علـــى مساعدة الفرد في أن تقرير مصيره المهني بنفسه (لا يقرره أو يحدده له أحد) وهذا يتفق مع حقه وحريته في تقرير مصيره بذاته ، اضافة الى ان عملية الارشاد تتضمن عدة اجراءات للإختيار المهني والاعداد والدخول والتقدم في المهنة وهي بذلك عملية نمو طويلة وليست مجرد إجراء محدد سريع (زهران،1998) .

فعملية الاختيار المهني هي عملية ذات أهمية خاصة بالنسبة للفـــرد، لأنهـــا تسهم في تحديد نجاحه المهني، وتنعكس على تكيفه و استقراره، ومن العوامل التـــي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند الاختيار المهني، عوامل مثل : الرغبات والقدرات الخاصة والسمات الشخصية ، والمتطلبات الاساسية للمهنة ، وفـــرص الاعـــداد لهـــا ومستقبلها الاقتصادي والمهني، ويعكس الاختيار السليم مدى قـــدرة الفـــرد علـــى التخطيط من خلال مواجهته للمشكلات المهنية والقدرة على استعمال الموارد المتاحة

في اتخاذه قرار الاختيار ، وانطلاقا من تلك الرغبات والقدرات والسمات التي يتميز بها كل فرد، فقد ظهرت العديد من المقاييس والاختبارات التي تعطي ولو فكرة أولية عن ما يتمتع به هؤلاء الافراد من إمكانات تمكنهم من الدخول الى عالم المهن الذي يرغبون فيه (مرسي، 1975).

لقد قام سوبر Super بتطوير أول نموذج للنضج المهني في أواخر الخمسينات في دراسة لأنماط المهنة في كلية المعلمين في جامعة كولومبيا، حيث قام بدراسة طولية لنماذج المهنة على عينة مكونة من (142) فردا، وأشار بان لعامل العمر أهمية في إكساب الفرد خبرات مختلفة، تمكنه من التغلب على مهمات المهنة، و حدد لكل مرحلة عمرية واجبات يجب أن تنجز ليتسنى للفرد الانتقال من مرحلة لأخرى، وقد حدد خمس مراحل حياتية للنمو المهني هي:

1- مرحلة النمو، وتمتد من الولادة حتى 14 سنه.
2- مرحلة الاستكشاف، وتمتد من سن 15 -24 سنة.
3- مرحلة التأسيس ، وتمتد من سن 25 -44 سنة.
4- مرحلة الاحتفاظ، وتمتد من سن 45 -64 سنة.
5- مرحلة الانحدار، وتمتد من سن 65 -70 سنة.

والجدول رقم (1) يوضح مراحل النمو والصفات العامة والدور المهني (أبو غزالة وزكريا، 1991).

جدول رقم (1)

مراحل النمو والصفات العامة والدور المهني

الرقم	المرحلة	فترة النمو	الصفات العامة	الدور المهني
1	النمو	الولادة - 14	- تشكيل الصورةالأولية - اختيار وتفحص الحقائق الخاصة بالفرد نفسه وعالم العمل - فهم معنى العمل وآفاقه.	- لعب الدور في تمثيل الأدوار المتنوعة. - اكتشاف الميول والاهتمامات. - تحديد الأهداف والنشاطات.
2	الاستكشاف	15 - 24	- اختبار الذات - وضع الأولوليات - تحديد الأولوية. - اختيار الأولوية.	- الاستكشاف المهني في المدرسة. - استكشاف حقول المهن ومستوياته. - محاولة الربط بين أهداف الدراسة والتطلعات المستقبلية. - الالتحاق بمجال دراسي مناسب.
3	التأسيس	25 - 44	- ايجاد حقل العمل الملائم أو تثبيته. - التقدم في العمل المهني.	- اكتساب المهارات الأساسية والتدريب والخبرات. - تحسين الموقع المهني.
4	الاحتفاظ	45 - 64	- المحافظة على المكتسبات المهنية وتحسينها.	- الميل نحو المحافظة على المكتسبات. - متابعة التغير المستمر للمهن.
5	الانحدار	65 فما فوق	- انحدار في القوى الجسمية. - تغير نشاطات العمل.	- مواجهة حياة التقاعد. - تطوير الفرد لأدوار جديدة مثل ممارسة بعض الأعمال الجزئية.

ويذكر "عاقل" أن التوجيه والإرشاد المهني يستند إلى مبدأ هام ، وهو إشـعار الفرد بما يستطيع، وحدود مالا يستطيع على أساس من احترام حريته، فـي تحديـد مستقبله المهني، دون ضغوط، أو تدخلات من خارج الفرد، ونظرا لتزايد الاهتمـام بميدان الإرشاد المهني، فقد ظهرت نظريات متخصصة، تفسـر عمليـة الاختيـار المهني، وانبثق عنها مجموعة من النماذج، التي تبحث في عملية اتخـاذ القـرارات المهنية لدى الأفرادهنك الاتجاه النظري في الشخصية ويمثلـه (جون هولانـد) و (آن رو)،والاتجاه التطوري ويمثله : (سوبر) و (جينزبيرغ) وغيرهم ، واتجاه التعلم الاجتماعي ويمثله (كرومبيلتز) وغيره (السفاسفة، 2003).

1. 2 مشكلة الدراسة وأهدافها

إن دور الإرشاد المهني لابد أن يتعاظم إذا ما أرادت أي دولة أن تتقدم اجتماعيا وصناعيا واقتصاديا، وقد يلاحظ التردد والحيرة على كثير من الطلبـة فـي نهايـة المرحلة الثانوية وطلبة السنة الأولى في الجامعة في اختيارهم المهني المستقبلي، كما أن مراجعة الأنظمة التربوية من حين لآخر وتعديلها وتطويرها يجب أن يتزامن مع توعية للأفراد لاستيعابه، وسلطنة عمان قامت بتعديل في نظامها التربـوي بإلغـاء نظام التشعيب إلى علمي وأدبي بعد الصف العاشر في العام الدراسي 2003/2004م وتم استبداله بنظام تعليمي جديد ، يختار فيه الطالب المواد التي يرغب في دراسـتها بناء على ميوله واتجاهاته وقدراته، كما تؤكد أهمية الاختيار المهنـي فـي سـلامة القرارات ومنها القرار المهني، وعلاقة ذلك بالصحة النفسية للفرد (وزارة التربيـة والتعليم، 2003).

ومما لاشك فيه أن عملية الاختيار بعد الصف العاشرسيترتب عليها الكثير من القرارات والقضايا الخاصة مستقبلا، فهي ستحدد تحصيل الطالـب فـي الصـفين الحادي عشر والثاني عشر، كما ستحدد الكليات أو التخصصـات الجامعيـة التـي يستطيعالطلب الالتحاق بها ، وبالتالي فإذا لم يكن لدى الطالب نضج مهنـي فإنـه سيختار التخصص، إمامصادفة أو حسب رأي الأهل أو المدرسـين أو الأصـدقاء دون أن يربط هذا الاختيار بميوله وقدراته وتخطيطه المستقبلي للعمل، إن ما يحصل

لدى كثير من طلبة الجامعات من تردد وحيرة وتغيير للتخصصات، يؤدي إلى التأخر في التخرج من الجامعة في الوقت المتوقع للطالب أن يتخرج فيه، أو يبدأ بالبحث عن تحويل التخصص آخر أو يترك الجامعة، هذا كله دليل على تخبط الكثير من الشباب، وأن هناك نقصا واضحا في نضجهم اتجاههم نحو المهن ، وعدم توافر المعلومات المهنية لديهم، وما يتطلبه سوق العمل ، وما يمتلكونه من قدرات ومؤهلات شخصية وعدم الثقة بالنفس لديهم في اتخاذ القرارات المناسبة ، من هنا كانت الحاجة ماسة للوقوف على مستوى نضج الاتجاه المهني لهؤلاء الطلبة كونه متطلب سابق للإختيار المهني السليم، لذلك جاءت هذه الدراسة بهدف الكشف عن مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في الجامعة كون التخصص الفعلي سيكون في نهاية هذه السنة ، وبالتحديد فإنها تحاول الإجابة عن السؤآلين التاليين :

1. ما مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس؟
2. هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور، إناث) والكلية (انسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟

1. 3 أهمية الدراسة: -

تنبثق أهمية لدراسة الحالية من أهمية المرحلة العمرية من الدراسة الجامعية التي تكون السنة الأولى في الجامعة والتي تعتبر سنة تأسيسية في مجال الحياة الجامعية، حيث يبدأ الطالب في نهاية هذه السنة تحديد مساره التعليمي بشكل نهائي، مما يوصله إلى الاختيار المهني المستقبلي السليم طبقا لميوله وقدراته الشخصية، و كما تعتبر هذه المرحلة العمرية هامة أيضا، كونها بداية لتكوين القرارات الحاسمة باختيار الافراد، لتخفيف حدة القلق والتوتر المصاحب لعملية الاختيار المهني ، ويمكن أن تضيف هذه الدراسة معرفة نظرية في النضج المهني وكيفية اختلافه باختلاف النوع الاجتماعي والكلية الملتحق بها الطالب ، إضافة إلى أن هذه الدراسة

تستخدم مقياسا عالميا في نضج الاتجاه المهني على البيئة العُمانية، وعلى شريحة مهمة جدا من المجتمع العُماني، لها تأثيرها المباشر في الحاضر والمستقبل ، علاوة على أن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون مرجعا للمهتمين بالمجال المهني في جامعة السلطان قابوس ، بما توفره من بيانات ومعلومات قد تفيد المسؤولين في التخطيط لقبول طلبة الجامعة وتوجيههم مهنيا، وغيرها من مؤسسات التعليم العالي ، والوزارات التي لها صلة بالجانب المهني كوزارة القوى العاملة ، ووزارة التربية والتعليم، والمركز الوطني للتوجيه المهني، والكليات التقنية في سلطنة عمان.

1. 4 حدود الدراسة

تقتصر هذه الدراسة على طلاب السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس للعام الدراسي 2006/2007م، كما تقتصر الدراسة على تطبيق مقياس (Crites) للنضج المهني الشكل الإرشادي (B-1).

1. 5 متغيرات الدراسة

لقد تناولت هذه الدراسة متغيرين مستقلين وهما:

1. النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)
2. الكلية (انسانية، علمية)

ومتغير تابع واحد فقط وهو النضج المهني

1. 6 التعريفات الإجرائية

تضمنت هذه الدراسة مجموعة من المصطلحات وهي:

1 . **النوع الاجتماعي**: ويقصد به الجنسين من الذكور والاناث في مجتمع الدراسة.

2 . **الاتجاه المهني**: ويقصد به توجه الأفراد المفحوصين مع ما يناسبهم من اختيار لعملهم ومصدر رزقهم في المستقبل العملي لحياتهم ويعرف إجرائيا لغايات هذه الدراسة بأنه الدرجة التي سيحصل عليها الطالب على اختبار (كرايتس).

3 . **الكلية**: والمقصود بها الكليات بشقيها العلمية والانسانية في جامعة السلطان قابوس.

4 . **النضج المهني** يعتبر كرايتس (Crites) النضج المهني ذلك السلوك الذي يُظهر الاتجاهات المهنية لدى الفرد، ويرى أن النضج المهني يتألف من جانبين أساسيين هما جانب المعرفة cognitive وجانب التأثير والانفعال العاطفي Patton & Creed, (2001).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2. 1 الإطار النظري

1.1.2 التوجيه المهني واتجاهاته

التوجيه المهني أكثر تحديدا في نظر الأخصائيين من التوجيه التربوي، وقد أدى ذلك إلى عدم اختلافهم اختلافا واضحا فيما يتعلق بتعريفه ، ومع ذلك فقد مرّ هذا التعريف بثلاث مراحل كل منها تمثل تطورا في نظرة الأخصائيين إليه (المشعان،1993) وهي :

أولا : في عام 1924، أقرت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأمريكا National Vocational Guidance Association التعريف الأتي للتوجيه المهني ، التوجيه المهني هو : تقديم المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها ، والتقدم فيها وبهذا التعريف يصبح التوجيه المهني عملية يقوم بها الموجه المهني نحو المسترشد ، يقدم له فيها المعلومات المتعلقة بالمهن المختلفة، وخبرته فيما يتعلق باحتمال نجاحه في هذه المهن، وأخيرا يوجهه بما ينبغي عليه القيام به سواء أكان ذلك فيما يتعلق باختيار المهنة أو الإعداد لها أو الالتحاق بها أو التقدم فيها .

ثانيا : وفي عام 1930م أقرت نفس الجمعية تعريفا آخر للتوجيه المهني ينص على أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على أن يختار مهنة له ، ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها، وهو يهتم أولا بمساعدة الأفراد على اختيار وتقرير مستقبلهم ومهنهم، بما يكفل لهم تكيفا مهنيا مرضيا ، وهذا التعريف ينقل عبء المسؤولية من الموجه الى الفرد وذلك عن طريق مساعدة الفرد على أن يساعد نفسه، كما أنه يشير إلى أهمية التكيف في الحياة المهنية، فليس المهم أن ينجح الإنسان وفقا للمعايير الخارجية في حياته هذه، ولكن من المهم أيضا أن يكون راضيا وسعيدا في حياته، وهذا أمر لا يتأتى إلا إذا كان متكيفا في عمله .

ثالثا : يلاحظ من التعريفين السابقين أنهما يحددان عملية التوجيه المهني أكثر مما يوضحان معناها وطبيعتها وغايتها ، والواقع أن هذه الخطوة لم تأت إلا متأخرة، ونتيجة للتغيرات التي حدثت في عدة مجالات، وهي التغيرات التي ظهرت نتيجة للعوامل الاهتمام بالذات، وبأهميتها في عمليات التكيف في المجالات المختلفة ، والتي كان من أهم دعائمها روجرز (Rogers) وسنيج (Snygg) وكومبس (Comps) ويعتبر من أهم مطبقيها في مجال التوجيه المهني سوبر (Super) فقد ذهب في كتابه سيكولوجية المهن(The Psychology of Careers) إلى أن التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي وأن يحولها إلى حقيقة واقعة بحيث تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة .

لقد ظهرت أول اتجاهات نظرية متخصصة في التوجيه والإرشاد المهني ، بعد عام 1950م، حيث لم تكن هناك محاولات في هذا المجال من شأنها وضع نماذج عملية للاختيار المهني، وجميع ما ظهر قبل ذلك التاريخ وجهات نظر قامت كلها على أساس التأمل النظري ،وليس على أساس البحث والدراسة التجريبية ، حيث اعتمدت طرقا وأساليب تمثلت في المصادفة ، والدوافع اللاشعورية ، والمواءمة الآلية بين المواهب ومتطلبات المهن المختلفة (السيد ودرويش والدريني، 1983)، ومن أهم الاتجاهات النظرية في السلوك المهني : .

الاتجاه النمائي: -

وتتلخص وجهة النظر النمئية في السلوك المهني في أن الفرد يتغير ويتكيف مع مرور الوقت عن طريق تجميع ودمج سلوكاته المهنية في صورة نمو لمفهوم الذات أو الهوية،وهذه الهوية تتراكم مع الزمن، ويرتقي الشخص عبر الزمن خلال مراحل حياته المختلفة تُفضي في النهاية إلى تحديد مهنة معينة (Spokane,2000)، فعملية النمو المهني حسب النظريات النمائية هي عملية مستمرة تمتد طوال حياة الفرد ، وتتضمن عوامل نفسية وتربوية واقتصادية واجتماعية وجسمية ، وهذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض لتؤثر على مهنة الفرد (Multon, 2000). فالنظريات النمائية تلاقي تأييدا كبيرا لدى عدد كبير من الباحثين بدءا من تاريخ ظهورها في

كتابات سوبر في خمسينات القرن الماضي (Super,1983 A). وتعتبر النظرية النمائية التي وضعها سوبرعا م 1953م من أكثر النظريات التي ركزت على مفهوم النضج المهني وأعتبرته عاملا مهما في اتخاذ القرار المهني، وقد قام سوبر بوضع نظريته أو اتجاهه .كما يفضل هو تسميته . عن طريق تكامل مجموعة من العلوم أهمها علم نفس النمو (Development psychology) وعلم النفس الاجتماعي (social psychology) وعلم النفس الفارق (differential psychology) وعلم نفس الظواهر (psychology phenomenological) (Tolbert,1980).

فقد عرض سوبر (Super) نظريته لأول مرة عام 1953م في كلمة ألقاها أمام المنظمة الأمريكية لعلم النفس، ثم قام بنشرها في كتاب عام 1975م، حيث أدرج في الكتاب المسلمات العشر الأساسية التي تقوم عليها نظريته ، وفي الستينات (1963) قام بتطوير النظرية حيث تحدث بشكل مفصل عن مفهوم النضج المهني، ذلك المفهوم الذي ظل سوبر يطور فيه باستمرار ويضيف إليه جوانب وأبعاد أخرى على مدار حياته، كما شرح بالتفصيل كيفية تطور مفهوم الذات المهني لدى الفرد، ثم قدم سوبر نظريته بشكل جديد في الأعوام 1980م، و 1990م، و 1994م، حيث وضح بالتفصيل فكرة مراحل الحياة وأضاف أربعة مسلمات لنظريته (Swanson & Fouad,1999).

وقد انطلق سوبر(Super) في كتابه الشهير "سيكولوجية المهن" عام 1975م من مجموعة من الافتراضات (Super,1971) هي:

1. يختلف الأفراد في قدراتهم وميولهم وشخصياتهم.
2. كل فرد من الأفراد يمكنه أن يلتحق بعدة مهن وليس بمهنة واحدة فقط.
3. تتطلب كل مجموعة من المهن نموذجا متميزا من القدرات والميول والسمات الشخصية.
4. تتغير التفضيلات المهنية ، وبالتالي مفهوم الذات مع مرور الزمن، مما يجعل عملية الاختيار المهني عملية مستمرة.
5. عملية النمو المهني تتم في سلسلة من مراحل الحياة، تشبه مراحل النمو الإنساني العام، كما يمكن تقسيم كل مرحلة إلى مراحل جزئية.

6القدرات العقلية للفرد وسماته الشخصية والخبرات التي يمر بها، بالإ ضـــافة للمستوى الاجتماعي والاقتصادي للوالدين ، كلها عوامل تحدد طبيعة العمـــل الذي يلتحق به الفرد .

7إن نضج القدرات والميول، يعد عاملا مكملا لمساعدة المسترشد، وإشار ة في تنمية مفهوم الذات المهنية، واختياره للمهنة المناسبة .

8 .إن عملية النمو المهني، هي بالأساس عملية نمو تتضمن مفهوم الذات ، ويعد مفهوم الذات محصلة للتفاعل بين الاستعدادات الموروثة،والتركيب العصـــبي والغددي، وممارسة ا لأدوار المختلفة في الحياة بإيجابية واستحسان المحيطين به من الرؤساء والأقران .

9 يحتاج الفرد للمواء مة بين الصفات الفردية والعوامـــل الاجتماعيـــة لتحقيـــق مفهوم الذات المهني في مراحل النمو المهني ، وعند عملية التوجيه المهنـــي والتربوي، وعند الالتحاق الفعلي بالعمل .

10 . يتوقف رضا الفرد وسعادته في العمل مدى الحياة على المدى الذي يجد الفرد فيه منافذ لقدراته وميوله ولسمات شخصيته .

الاتجاه الشخصي

يركز الاتجاه الشخصي على السمات الشخصية، وأثرها في عملية اتخاذ القرار المهني، حيث تعتبر عملية اتخاذ القرار المهني نتاجا لتفاعل العديـــد مـــن العوامـــل الثقافية، والشخصية، وخبرات الطفولة المبكرة (Herr and Cramer,1984)، ويمثلـــه كل من جون هولاند (Holland) و آن رو (Ann Row) حيث ركزا في نظريتيهمـــا على العوامل الشخصية وعوامل التنشئة الأسرية وأثرها في عملية اتخـــاذ القـــرار المهني، فقحدد هولاند ستة أنماط شخصية هي [التقليدي، المغـــامر، الاجتمـــاعي، الفني، العقلاني، الواقعي]وحدد ستة بيئات مهنية مناظرة لها ، حيث يميـــل الـــنمط الشخصي إلى اختيار بيئة مهنية مطابقة له، كما حددت [آن رو] مجموعة من أنماط التنشئة الأسرية التي يتم التعامل فيها مع الناس أ و مع الأشياء ، فيميل الفـــرد إلـــى اختيار البيئة المهنية التي تنسجم مع نمط تنشئته الأسرية (Isaacson, 1985).

اتجاه التعلم الاجتماعي

وقد انطلق هذا الاتجاه من مبادئ النظرية السلوكية، والتي تؤكد على أن معظم سلوك الفرد متعلم، ويمكن ضبطه وتعديله، وذلك عن طريق التحكم في قوانين التعلم المناسبة (أبو غزالة، 1985)، ومن أشهر منظري هذا الاتجاه هو جون كرومبلتز (John Krumboltz)، فقد بنى نظريته في الاختيار المهني على مفهومين هما الجانب التطوري البيولوجي، والجانب الفيزيائي البيئي بما فيه من مثيرات محيطة بالفرد، حيث يؤكد كرومبلتز على مبدأ هام: هو أن لكل فرد حرية الاختيار من البدائل المهنية المطروحة والتي تتفق مع ميوله ورغباته، وتحقق له الرضا والسعادة التي ينشدها (Zunker,2002).

2.1.2 الاختيار المهني

الاختيار المهني هو " انتقاء أصلح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، ويرمي إلى نفس الهدف الذي يرمي إليه التوجيه المهني، ألا وهو وضع الفرد المناسب في المكان المناسب" ، ويهدف الاختيار المهني إلى اختيار أفضل الأفراد لعمل معين بحيث يستطيعوا أن ينتجوا مقدارا معينا من الانتاج مع بذل أقل قدر ممكن من الطاقة، بحيث يكونوا أقل عرضة لسوء التوافق، ويختلف الاختيار المهني عن التوجيه المهني من حيث أهدافهما المباشرة، فبينما يهدف التوجيه المهني إلى الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصا معينا، فإن الاختيار المهني يهدف إلى اختيار أحسن شخص لعمل معين، فالتوجيه المهني يتناول فردا واحدا وعدة أعمال ممكنة له، أما الاختيار المهني فيتناول عملا واحدا يتقدم له أفراد كثيرون، ويمكن أن يحدث الاختيار على طريقتين : ففي الطريقة الأولى يميز بين الافراد الحاصلين على المتطلبات اللازمة للعمل والأفراد الذين لا تتوفر فيهم هذه المتطلبات ويكون اساس الاختيار في هذه الحالة هو الحصول على بعض الخصائص المعينة واستيفاء بعض المتطلبات الخاصة الذي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يعين في هذا العمل، أما الطريقة الثانية من طرق الاختيار فتقوم بترتيب الأفراد من حيث درجة الصلاحية للعمل في ترتيب تنازلي يبتدئ من أكثرهم صلاحية وينتهي إلى أقلهم ، ويكون أساس

الاختيار في هذه الحالة هو عدد العمال المطلوب تعيينهم، فإذا كان الـ مطلــوب هــو اختيار ثلاثين عاملا فقط، فإن الثلاثين الأوائل هم الذين يعينون ، ولا تفترض هــذه الطريقة كالطريقة السابقة وجود حد ا فاصلا يميز بين الذين يتوقع نجاحهم في العمل وبين الذين يُتوقع فشلهم فيه وإنما تفترض هذه الطريقة ، أن كل فرد يعين يمكن أن يكون مفيداعلى نحو ما للمؤسسة ، وتكون مهمة الاختيار في هذه الحالة هي تعيــين الأفراد الذين سيكونون أكثر فائدة من غيرهم ، وتقدر قيمة وســيلة الاختيــار التــي تستخدم في هذه الطريقة بمقدار دقتها في التمييز بين الافراد مــن حيــث احتمــال نجاحهم في العمل، وفي كثير من الأحيان تستخدم هاتان الطريقتــان معــا، فيرتــب جميع الأفراد ترتيبا تنازليا من حيث درجة صلاحيتهم لأداء العمل، ولكن لا يعــين في العمل إلا هؤلاء الذين تتو افر فيهم شروط معينة أو الذين يقعون فوق حد معين، ويكون تعيينهم حسب ترتيبهم،ومن فوائد الاختيار المهني ما يلي : .

1 .توزيع الأعمال على العاملين داخل المصنع.
2 .نقل العمال والموظفين من عمل إلى آخر بما يتناسب مــع ميــولهم المهنيــة وقدراتهم العقلية واستعداداتهم واتجاهاتهم.
3 .ترقية العمال إلى مناصب أعلى.
4 .اختيار من يصلحون للتدريب على عمل معين واستبعاد من لا يصلحون.
5 .اختيــار مــديري الأعمــال وقــادة الجامعــات والمشــرفين علــى العمال (المشعان،1993).

وقد بين جوت فريدسو ن Gottfredson أن هناك عدة عوامل تؤثر في الاختيار المهني، وأن هناك فئات تتعرض لصعوبات عند اتخاذ القــرار المهنــي، وعوامــل الخطورة هذه تشمل: ضعف التعليم، والانعزال الثقافي، وتدني تقدير الذات، وتحديد اهتمامات وظيفية غير تقليدية، والانعزال الاجتماعي، وارتفاع مســتوى الــذكاء أو تدنيه مقارنة مع أفراد الأسرة الآ خرين، ومصدر الدخل الأساسي، وهــذه العوامــل تطال النساء والأقليات العرقية والأفراد الذين لديهم إعاقات، وهذه الشــرائح أكثــر عرضة لخطر المشكلات الناجمة عن القرار المهني، وأفضل التكهنات في اتخــاذ

القرار المهني لما بعد المدرسة للطلبة الذين لديهم إعاقات وجدت أنها ناتجة عن خصائص شخصية وعائلية (Healy & Rusch, 1995).

كما أن هناك عوامل أخرى تتعلق بـ الاختيارالمهني السليم فالجوانب النفسية والبيئية والاجتماعية تتداخل فيما بينها، لتضغط على الأفراد في خياراتهم المهنية المستقبلية، ففي دراسة لسترايوب (Straube,1990) حول التطور المهني وتطور الهوية عند الأفراد المبدعين،أن الأشخاص مؤجلي الهوية ومحققي الهوية كان سلوك الاستكشاف لديهم أعلى درجة من الأشخاص ذوي الهويات المغلقة والمضطربة، وتبين أيضا أن الأشخاص محققي الهوية ومنغلقي الهوية، هم أكثر قدرة في اتخاذ القرار المهني من الأشخاص ذوي تأجيل الهوية ومضطربي الهوية.

وفي مقال لنورتون (Norton, 2002) بعنوان من أنا: حيث يؤكد أن النقص في المعلومات المهنية في عصر المعلومات والتكنولوجيا هو العائق الأساسي لعملية الاختيار المهني السليم ، ويقول أن الافراد في المجتمعات الليبرالية عليهم أن يكونوا تصوراتهم الخاصة بهم عن من هم وما هي المهن التي يتوجب عليهم الاعداد لها ، والتي تكون نابعة من العائلات أو المدارس أو المجتمعات المحلية، فـ التوجهات حول توفير المزيد والمزيد من المعلومات المهنية هي ذات قيمة في السياسة الشاملة حول إعداد الأفراد لإتخاذ القرارات الخاصة بهم ، ولكن هذه السياسة غير متكاملة وقد تترك خلفها وبشكل خاص أولئك الأ فراد الذين هم بحاجة أكثر ليصبحوا متخذي قرار مؤهلين، ولذلك فإن وجود إرشاد مهني ومعلومات مهنية لهو شيء ضروري ، حيث يمكن أن تسهل على الأفراد وتوضح هوياتهم الخاصة بهم ، وفهمهم للدور الذي يريدون لعبه في التعليم أو العمل، ويكون ذو صلة باهتماماتهم المحتملة في الحياة، وبعض الممارسات بما في ذلك مدرسة التدريب و الارشاد الوطنية وكذلك مدارس التعليم العالي التي تتبع نموذج التعليم من خلال الوظائف ، وتعلم أساسيات العمل أو خدمات التعليم، وإيجاد هيئات تعليم في المجتمعات الجامعية أو هيئات من أولياء الأمور، ونظام دعم العائلة، وكذلك إدراج الارشاد في المناهج ونشر وظيفة الارشاد بين عدد من الأخصائيين بما في ذلك المدرسين، وبذلك لن يكون هناك نقص في الأفكار البناءة والممارسات .

ويذكر المشعان (1993) أن هناك عدة عوامل تـؤثر فـي الاختيـار المهنـي ومنها: .

1. الحيرة والتردد: لا يدهشنا عندئذ أن نجد بعض الطلبة مترددين وغير واقعيين في تفكيرهم المهني، وقد تبين أن الإناث أقل حيرة في الغالب من الـذكور ، وربما كان ذلك لأن الفرص المهنية التي أمامهن محدودة، والحيرة في اختيار مهنة خاصة ليست بالضرورة ضارة بالنسبة للفـرد وقـد تكـون مرحلـة ضرورية تؤدي إلى تحديد هدف مهني.
2. واقعية الاختيار: لقد بينت الدراسات العديدة ، عدم واقعية الاختيارات المهنية في الغالب، ومن أمثلة ذلك أن يفضل الطلبة مهنا تتطلب مستوى من الـذكاء على مما لديهم، وثمة تناقض ظاهر فيما توصلت إليها كثير من الدراسـات الخاصة بمدى واقعية الاختيارات المهنية التي يعبر عنها طـلاب المـدارس الثانوية، وربما كان بعض هذا التناقض راجعا إلى تعدد معنى "الاختيـار" ، ويتوقف ذلك على الطريقة التي كتبت بها أسئلة الاستفتاء الذي يجيـب عنـه الطالب، ووجهات النظر التي تصدر عنها الإجابات وما إلى ذلك.
3. الاهتمام بالمكانة والنجاح : وقد يكون تفضيل المهن الفنية العليا إلى حد كبيـر نتيجة لمكانة مثل هذه المهن، وثمة سبب آخر لتفضيل تلك المهن وهو النجاح المادي الذي يناله الشخص إذا مارسها فيستطيع أن يحسّن وضعه الاجتماعي والاقتصادي في هذه الحالة، وعلى الرغم من الخلاف على تعريف النجاح إلا أنه يتضمن في العادة ترقية الشخص ووضعه الاقتصادي والاجتماعي.

وفي دراسة وندي و بيتـر (Wendy and Peter, 2001) بعنـوان المسـائل أو القضايا التطورية في النضج المهني وحالات القرار المهني، هـدفت مـن خـلال تطبيقها على (1971) مراهقا أستراليا من أنهوا تعبئة مقياس القرار المهني وقائمة التطور المهني، وأظهرت النتائج التقدم التطوري في النضج المهني على الرغم من وجود الاختلافات النمطية من حيث الجنس، وقد مثلت النتائج أيضا صورة معقدة مع الأخذ بعين الاعتبار التردد في اتخاذ القرار المهني، وتسلط الضوء على الحاجة إلى التركيز على العوامل الديموغرافية والعوامل المعرفية الأخرى.

النضج المهني Career Maturity

3.1.2 مفهوم النضج المهني:

يشير مفهوم النضج المهني على أنه: قدرة الفرد على اتخاذ القرار المهني المناسب بما في ذلك الإدراك لما هو مطلوب لاتخاذ القرار المهني ومدى درجة الواقعية في خيارات الشخص، ويمكن تعريفه أيضا على أنه: مدى المعرفة التي يمتلكها الفرد والمهارات الضرورية لاتخاذ خيارات مهنية واقعية وذكية، وهي أيضا استعداد الفرد لاتخاذ قرار مهني متين ومدعّم بالمهام المطورة المناسبة (Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewa, 1998)، أما النضج المهني من وجهة نظر سوبر (Super) فيتكون من خمسة أبعاد: التخطيط المحكم (playfulness)، والبحث (exploration)، وجمع المعلومات (information gathering)، واتخاذ القرار (decision making)، وواقعية التوجيه (reality orientation)، (Super, 1983 B). أما سليجمان (Seligman) فيفترض بأن النضج المهني يتكون من عدد من العمليات في مناحي الحياة وأن طبيعة هذه العمليات تختلف من شخص إلى آخر (Seligman, 1994).

وهناك ستة عوامل أساسية تسهم في بلورة النضج المهني (الخطيب، 2003) هي:

1. إدراك الحاجة للتخطيط للمستقبل.
2. مهارة اتخاذ القرار.
3. معرفة واستخدام مصادر المعلومات.
4. معلومات مهنية عامة.
5. معلومات مفصلة عن المهنة التي يختارها الشخص.
6. معلومات عامة عن عالم العمل.

ويذكر كرايتس (Crites) بأن التوجهات / المواقف تؤثر في الاستجابة والتي يتحكم بها الفرد من خلال القدرات والاهتمامات (Crites,1971). في حين يرى (Healy) وآخرون بأن التوجهات / المواقف على أنها توقعات تؤثر على تفسير

الأحداث المهنية وتؤثر في انجاز التطـور المهنـي (Healy, O'Shea and Crook, 1985).

ويرى هولاند (Holland) أن النضج المهني يشير إلى مدى قدرة الفـرد علـى معرفة ذاته، وتوفر المعلومات الصحيحة عن عالم المهن وسوق العمل، وأنه نافـذة شخصية للفرد على عالم العمل يتبعه تطابق لاحق مع أنماط مهنية، وأهم محـددات الاختيار المهني هومقارنة الذات مع إدراك الفرد للمهنة، وهذا بالتالي يقـود إلـى اتخاذ القرار المهني السليم (Osipow, 1983).

وفي دراسة لمارك وإدوارد و وليام ودينيـل (Mark, Edward, William and Danielle, 2003) بعنوان الاختلافات في النضج المهني بين الذكور المتعلمين وغير المتعلمين ممن لديهم إعاقات وممن ليس لديهم إعاقات، هدفت إلى تحـري مسـتوى النضج المهني لدى الطلبة الذكور في المدارس العليا ، أشارت النتائج أنه لـم تكـن هناك فروقات واضحة بين الطلبة ذو المؤهلات التعليمية وغير المؤهلين ممن ليست لديهم إعاقات، أما الطلبة المؤهلين ولديهم إعاقات من حيث التعلم والانفعال، سجلوا نتائج أقل من الطلبة غير المؤهلين والذين لديهم إعاقات من حيث المقياس الشـامل للنضج المهني .

4.1.2 العوامل المؤثرة في النضج المهني: -

أشار سوبر Super إلى عدد من العوامل التي تؤثر في النضج المهني وهي : .

1 . العوامل البيواجتماعية: كالذكاء والعمر، حيث تبين أن الشـخص الأكثـر ذكاء أقدر على التخطيط المهني ، وقد وجد سـوبر أن النضـج المهنـي يرتبط ارتباطا كبيرا بالذكاء .

2 . العوامل الشخصية: كمفهوم الذات ووضوح الهويـة النفسـية ومسـتوى الطموح، فقد أشار سوبر إلى وجود ارتباط ايجابي بين هذه العوامل والنضج المهني .

3 . التحصيل: حيث وجد سوبرأن هناك ارتباطا وثيقا بين النضـج المهنـي والتحصيل، سواء أكان هذا التحصيل مدرسيا أو غير ذلك .

4 - العوامل الأسرية: منها توجيهات الوالدين أو نمط تربيتهما لأبنائهما كمناقشتهم في القرارات أو فرض القرارات على الأبناء، والمستوى التعليمي للوالدين، ومقدار دخلهما، وقد اهتم كثير من الباحثين بهذه العوامل لدورها في تشكيل النضج المهني والاختيار المهني، فقد أشار سوبر أن مستوى الوالدين المهني ودخلهما يرتبطان ارتباطا وثيقا بالنضج المهني للأبناء (الصمادي، 1988) و (الشرعة، 1998).

وفي دراسة ل إيرين و أنّا (Eirini and Ann, 2002) بعنوان دور المهارات المتعلقة بالعمل والنماذج المهنية في النضج المهني لدى المراهق، هدفت إلى تحري هذا الدور من خلال جمع بيانات من (2722) مراهقا في بريطانيا، فيما إذا كانت هذه المهارات والنماذج المتعلقة بالنضج المهني ترتبط بالخصائص الديموغرافية ودعم العائلة والسمات الشخصية، أي أن هذه المهارات والنماذج المصاحبة لها ارتبطت ايجابا بالنضج المهني، أما وضعية العائلة الاقتصادية والاجتماعية ليس لها علاقة بالنضج المهني.

وفي دراسة ل دارل و دارل (Darrell, and Darrel, 1998) بعنوان تقييم العوامل المتعلقة بالنضج المهني لدى طلاب المدارس الثانوية، هدفت إلى تقييم النضج المهني ونمط اتخاذ القرار المهني لطلاب المدارس الثانوية على خلفية أصولهم العرقية ونظام التدريس في ريف الجنوب الشرقي في أمريكا، أشارت النتائج إلى وجود علاقة ايجابية واضحة بين النضج المهني والنمط المشار إليه، حيث يمتلك الذكور سيطرة أكثر على قرارهم المهني من الإناث.

5.1.2 قياس النضج المهني: -

هناك العديد من القوائم التي صممت تحديدا لقياس وتقييم النضج المهني، ومن أهم تلك المقاييس قائمة النضج المهني ل (Crites) واختصارا لها (CMI)، قائمة التطور المهني ل Career Development Inventory (Super & Lindeman) واختصارا لها (CDI)، وقائمة اهتمامات البالغين المهنية Adult Career Concerns Inventory واختصارا لها (ACCI)، قائمة تقييم اتخاذ القرار المهني ل (Harren)

Assessment of Career Decision Making واختصـــارا لهـــا (ACDM)، وقائمـــة المعتقدات المهنيـــة ل Career Beliefs Inventory (Krumbolltz) واختصـــارا لهـــا (CBI) وقائمة أو مقياس القـــرار المهنـــي ل Career Decision Scale (Osipow) واختصار لها (CDS)، أما كرايتس (Crites) فقد اقترح نموذجا للنضج المهني والذي يشتمل على بعدين: التأثير أو الانفعال العاطفي affective، و المعرفـــة cognitive، فالبعد المعرفي يتمثل من خلال مهارات اتخاذ القرار، في حين البعد العاطفي يتمثل من خلال المواقف تجاه التطور المهني لقد طور كرايتس القائمة الأصـــلية لتقيـــيم التوجهات المهنية ما هو مخزون في أذهان الأطفال والمراهقين في الأعمار مـــن (14 - 20)، وقد تألفت هذه القائمة من مقياس التوجيه والذي له شـــكلان الشـــكل (A-2)، والشكل (B-1) لقياس اتجاهات النضج المهني، وكذلك خمســـة اختبـــارات للكفاءة واختصار هذا المقياس هو (CMI)، وقد وجد (Savickas) أن هذا المقيـــاس يعد من أشهر المقاييس في اتخاذ القرار المهني، ويتألف هذا المقياس مـــن خمســـين جملة تتعلق بمسائل النضج المهني ، وتستخدم نموذج صح / خطـــأ ، وقـــد صـــمم المقياس لإنتقاء العدد الأكبر من الردود الناضجة حسب مستوى الفرد ، وتشير النتائج المرتفعة إلى مواقف وتوجهات ناضجة تجاه اتخاذ القرار المهني، وعلـــى أي حـــال ومن الملاحظ أن ترتيب الجمل في المقياس كان على أساس تأثيرها في نتيجة الفرد ، أما اختبار الكفاءة فيتألف من خمسة اختبارات فرعية وهي : معرفتك لنفسك (تقيـــيم الذات)، المعرفة عن العمل (معلومات مهنية)، اختيار العمل (وضع الهدف)، التفكير في المستقبل (التخطيط)، وما يتوجب عليهم عمله (حل المشكلات)، وكل مـــن هـــذه الاختبارات يتألف من عشرين فقرة ويستغرق كل منها عشرين دقيقة لإنهائه، وتشير النتائج المرتفعة إلى نضج مهني أكبر، بالإضافة إلى أن النتائج الأوليـــة مـــن كـــل مقياس من هذه المقاييس يمكن أن تحول إلى نتائج نسبية ونتائج معيارية، ويتـــراوح مقدار الثبات الداخلي ما بين (0.72) إلى (0.90)، وإعـــادة الاختبـــار للإعتماديـــة للنموذج (A-2) قد قدرت ب (0.71)، أما الثبات الداخلي للنموذج (B-1) تراوحت ما بين (0.50 – 0.72)، كما أن الدراسات اتجهت إلى دعم صدق هذا المقيـــاس ، أما بالنسبة للثبات الداخلي لاختبار الكفاءة وفروعه الخمسة فقد تراوحت مـــا بـــين

(0.58 – 0.90) وإعـــادة الاختبـــار لاختبـــار تقـــدير الـــذات تراوحـــت مـــن (0.64 – 0.66) ومضمون الصدق لهذا الاختبار الفرعي قد أدرجت مـــن خـــلال تجميع الملفات الحقيقية للإرشاد لحالات الارشاد في مستويات المـــدارس الثانويـــة والسنة الأولى الجامعية ،ومؤخرا فالنسخة المعدلة من (CMI) قد أصدرت من قبـــل (Crites) عام 1995م وهذه النسخة صممت ل (أ) تقلـــيص وقـــت الاختبـــار، (ب) توسيع القائمة لتشمل البالغين بما في ذلك الطلاب فيما بعد المرحلة الثانوية والأفراد المستخدمين لقاء الأجر، (ج) استبعاد أو استبدال المقاييس الفرعية الأصلية للكفـــاءة ومقياس التوجه، (د) وضع المطور المهني (CDR) كداعم ل (CMI) يســـتخدم فـــي تسهيل وتحسين النضـــج المهنـــي، (ه) تهيئـــة وإعـــداد (CMI) و (CDR) بهـــدف استخلاص النتائج والتحليل ، إلا أن (Crites) قال: بالرغم من شيوع المقياس الأصلي (CMI) فإن استخدام النسخة المعدلة يجب أن يتم بحذر حتى تتوفر معلومات تشـــير إلى مدى مصداقية واعتمادية النسخة المعدلة مع الفئات التي لم تُستهدف مـــن قِبـــل النسخة الأصلية (CMI) وتسمى الفئات اللاحقة (Levinson et .al , 1998).

6.1.2 تجربة سلطنة عمان في التوجيه المهني: -

إن دول العالم الثالث ومنها الدول العربية تفتقر إلى جانب مهم وحيوي فـــي التخطيط الاقتصادي والاجتماعي مقارنة مع الدول الأوروبية والأمريكية وغيرها من الدول الصناعية في العالم، هذه الدول تؤمن بدور الارشاد المهني وتقدمه لأبنائـهـــا منذ المراحل الدراسية الأولى، وتوجههم في المسار المهني الذي يـــوائم تطلعـــاتهم العملية والمستقبلية، حتى يصلوا إلى مرحلة اتخاذ القرار المهني السليم وهـــم علـــى درجة عالية من الوعي والنضج.

لقد أدركت دول العالم الثالث ومنها سلطنة عمان أهميـــة التوجيـــه والإرشـــاد المهني ممثلة في وزارة التربية والتعليم، وذلك من خلال التغيير الجذري في نظـــام التعليم المتبع في السلطنة، واتباع نظام التعليم الأساسي الذي يركز على الدور الفعال الملقى على الطالب نفسه وليس على المعلم فقط، فالمعلم في نظام التعليم الجديد هو مرشد وموجه، أما المسؤولية الكبرى فتقع على الطالب من حيث التحصيل والبحث

عن العلوم، واتخاذ القرارات المصيرية في الاختيار السليم للمسار التعليمي الذي يرسمه لنفسه،حيث قامت وزارة التربية والتعليم وبعد استشارة المختصين من رجالات التربية والمهتمين بقطاع التعليم، بإجراء مسوحات مستفيضة و قررت إلغاء نظام التشعيب إلى علمي وأدبي بعد الصف العاشر في العام الدراسي 2003/2004م، حيث يترك للطالب حرية اختيار المواد التي يرغب في دراستها انطلاقا من ميوله واتجاهاته وقدراته التي تحقق هدفه وتخطيطه لمستقبله المهني، وهذا يلقي على الطالب المسؤولية والحرية في رسم مستقبله العلمي والعملي، بعد أن يطلع جميع الطلاب على كتيب يدعى (كيف أخطط لمستقبلي) يبين للطالب المؤسسات التعليمية والتخصصات التي يرغب في الالتحاق بها والتي تتناسب مع المواد التي يحب دراستها واختارها عن غيرها بمحض إرادته (وزارة التربية والتعليم، 2003).

لقد صدر القرار الوزاري رقم 1/5/2005 القاضي بإنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني، حيث أن الفكرة جاءت أولا من التعليم العالي، ثم طرحت في مجلس الوزراء ثم جاءت التوصية لجعل وزارة التربية والتعليم مشرفة على تنفيذ أهداف هذا المركز، وإن الغايات والأهداف التي يسعى إليها المركز تستلزم الاطلاع على الخبرات والتجارب التي يحفل بها العالم ، حتى يتم الانطلاق بفاعلية تجاه الغايات المنشودة، وعليه فإن إعداد دراسة استشارية لإنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني يصبُ في هذا الاتجاه، حيث تعاقدت الوزارة مع بيت من بيوت الخبرة في هذا المجال وهي شركة كندية تدعى (Canada Com) بتاريخ 26/11/2005، حيث يتوقع من بيت الخبرة إعداد دراسة متكاملة تشمل الجوانب الموضحة أدناه:

المرحلة الأولى (4-8 أسابيع)، ويتم خلالها:

1. تقييم المعلومات المتوفرة عن نظم التعليم وسوق العمل العُماني وإعداد التقارير اللازمة لتنفيذ المشروع.
2. مراجعة التصور المقترح من اللجنة المشتركة لتأسيس وتنظيم المركز الوطني للتوجيه المهني.

3 . إعداد خطة رئيسة لإنشاء المركز (Master Plan) بعد مراجعـــة التصـــور المقترح من قبل اللجنة تتضمن الأتي :

أ . أهداف المركز واختصاصاته بحيث يُراعى عدم تداخلها مع أهـــداف واختصاصات الجهات المعنية الأخرى بما في ذلك مركـــز المعـــايير والاختبارات المهنية، بل تتكامل معها وبما يحقق الغايات المرجوة منه التعليمية والمهنية .

ب . تحديد وتوصيف الوظائف التي يحتاجها المركز، مع بيان شروط شغلها والخبرات والمؤهلات المطلوبة لها .

ج .معايير وأسس اختيار العاملين بالمركز .

د . الرسومات والتصاميم الأولية لمبنى (المكاتب الادارية والفنية وقاعات التدريب وأية مرافق أخرى) .

ه . إعداد الموازنة التقديرية للمركز التي تشـــمل الموازنـــة المتكـــررة والرأسمالية، والموازنة الإنمائية للسنوات الخمس الأولى .

و . إعداد خطة عمل المركز لفترة (5) سنوات .

المرحلة الثانية (6 شهور)، ويتم خلالها :

1 . تحديد البرامج التدريبية المقترحة للكادر الوظيفي وآلية تنفيذها .

2 . وضع التصور لنظم المعلومات اللازمة لتسيير أعمال المركز .

3 . وضع تصور واضح لربط المركز الكترونيا مع الأجهزة المختصة الأخرى العاملة في مجال بيانات ومعلومات سوق العمل مثل بيانات سوق العمل في سجل القوى العاملة، ومكاتب الـ توجيه المهني بالمناطق، والســـجل المـــدني، ووحدات التوجيه المهني في الوزارات ذات العلاقة .

4 . تصميم الاستبانات والاستمارات والمستندات اللازمة لعمل المركز .

5 . تصميم اختبارات الميول وقياس الاتجاهات المهنية وفق أهداف وأنماط لتنمية الاتجاهات المهنية للطلاب بما يتمشى مع سمات المجتمع العُماني .

6 . اقتراح تصور حول إنشاء فروع للمركز في مختلف مناطق السلطنة .

7 . تحديد آلية التنسيق والاتصال مع الجهات المعنية باختصاصات المركز .

8 . تقديم تصور حول آلية تضمين التوجيه المهني في المقررات الدراسية والتدريبية.

9. وضع تصور لطرح برنامج دراسي لإعداد الموجهين المهنيين في المؤسسات التعليمية والتدريبية.

10 . وضع تصور لإعداد الخطة الإعلامية بما فيها الكتيبات والوسائل الإرشادية.

المرحلة الثالثة (24 شهراً)

يتولى فيها بيت الخبرة تنفيذ البرامج والتصورات والتصاميم المحددة بالمرحلة الثانية (من 1إلى 9) والإشراف عليها، وشُكلت عدة فرق عمل للبدء في تنفيذ أهداف وسياسات المركزفي هذه المرحلة وهي: تقنية المعلومات،والقياس والتقويم، والشؤون المالية والإدارية، وسوق العمل، والتسويق والاتصالات، حيث قسم عمل هذه اللجان إلى سنتين كمدة زمنية، ووزعت إلى ثلاث مراحل فرعية وهي:

المرحلة الأولى: مرحلةجمع البيانات وتحليلها ،حيث تم إجراء سبعين مقابلة مع عدة قطاعات عامة وخاصة كمسح أولي للمجتمع.

المرحلة الثانية: مرحلةمساعدة الطلبةوتنفذ من خلال : إعداد أخصائي توجيه مهني ومشرفين توجيه مهني ، من خلال عمل الاختبارات والمقابلات الشخصية ومدى امتلاك اللغة الانجليزية، والشهادات العلمية في مجال الارشاد والتوجيه المهني، وخوض مجموعة من الدورات والورش والتي من خلالها تتم تصفية المشاركين من أجل اختيار الكفاءات المهنية للعمل في مجال التوجيه المهني كأخصائيين ومشرفين ،

أما بالنسبة للعمل الميداني فإن كل منطقة من مناطق السلطنة يوجد بها مركز للتوجيه المهني، يتم من خلاله تجهيز أدوات القياس والتقويم من حيث الميول المهنية والقدرات التي يتمتع بها الطلبة طبقا لإمكاناتهم الفردية، وكتجربة أولية قام المركز بوضع اختبار (4) مدارس في كل منطقة لعدد (110) طلاب يقيس السمات الشخصية، واختيار مدرستين أساسيتين ومدرستين نظام تعليمي عام لعدد (1030) طالبا لقياس الميول المهنية لديهم، حيث أن هذا المركز يتميز بوجود موقع الكتروني

على شبكة الانترنت يوجد بداخله الملف المهني للطالب من الصف الأول وينتقل معه تلقائيا، ويتم تحديثه سنويا إلى آخر صف دراسي له.

المرحلة الثالثة: مرحلة سوق العمل، وذلك من خلال نشر وتوزيع استبانات لسوق العمل، ليتم التعرف من خلالها على الوظائف المتوفرة في سوق العمل، وما هي الاحتياجات الوظيفية للسوق لتضمينها في المناهج الدراسية، وإضفاء ثقافة المهارات المهنية على طلاب المدارس حيث تكون من الصفوف (1 - 4) ضمن المواد الدراسية، ومن (5 - 10) ضمن مادة المهارات الحياتية، ومن (11 - 12) مادة تسمى الخبرات العملية.

أما أهداف المركز الوطني للتوجيه المهني ما يلي: -

1 -توعية مختلف فئات المجتمع بفرص التعليم والتدريب ومجالات العمل.

2 -تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي للطلاب.

3 -تحسين مستوى أداء العاملين وزيادة انتاجيتهم.

4 دعم سياسة التعمين أن يشغل العمانيون المراكز والمهن)، وتشغيل القوى العاملة الوطنية في مختلف مجالات العمل.

5 -تقليل الهدر المادي في مجال التعليم والتدريب والقضاء على البطالة.

6 -نشرالوعي المهني بين الأفراد - متعلمين وباحثين عن العمل وأولياء الأمور - وتنمية الاتجاهات الايجابية نحو العمل بكافة أنواعه.

7 -تعزيز تواصل الطلاب مع المؤسسات التعليمية والتوظيفية العامة منها والخاصة.

8 -بناء قاعدة بيانات عامة للبيانات الوطنية الخاصة بمجالات التعليم والتوظيف (وزارة التربية والتعليم،2006).

هذا يؤكد النقلة النوعية في الفكر العُماني نحو التوجيه المهني، وإدراك أهمية هذا الجانب في مساعدة الشباب بكافة مستوياتهم التعليمية على التخطيط السليم للمستقبل المهني، فيلاحظ من أهداف المركز الوطني للتوجيه المهني أنها لا تقتصر على طلاب المدارس فحسب، بل أن المركز سيوجه اهتمامه إلى جميع أفراد

المجتمع القادرة على العطاء والباحثة عن العمل في كافة الميادين الاقتصادية والصناعية والمهنية والزراعية والتعليمية بطبيعة الحال.

2. 2 الدراسات السابقة: -

أجري العديد من الدراسات العلاقة بالنضج المهني للأفراد حيث تم ترتيبها حسب زمن إجرائها من الأقدم إلى الأحدث ووضعت في محورين هما: .

1. دراسات تناولت النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات.
2. دراسات تناولت النضج المهني والنوع الاجتماعي.

1.2.2 الدراسات التي تناولت النضج المهني وعلاقته ببعض المتغيرات.

فقد أجرى روبرت وشارلز (Robert & Charles, 1984)، والتي هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الوعي المهني وقوة الأنا والنضج المهني والتحصيل الأكاديمي في الجامعة، على عينة مؤلفة من (174) طالبا من جامعة كاليفورنيا، وأشارت النتائج إلى أن قوة الأنا تسهل تطور اتجاهات النضج المهني لدى الأفراد مما ينعكس إيجابا في قدرتهم على اتخاذ القرار المهني المناسب، والذي يسهم في رفع مستوى التحصيل الأكاديمي لهؤلاء الطلبة في الجامعة.

وأجرت فياض (1987) دراسة هدفت إلى معرفة أثر التنشئة الأسرية على اتخاذ القرار المهني، وأثر بعض العوامل الاجتماعية مثل: مستوى تعليم الأب ومستوى تعليم الأم والدخل السنوي للأسرة والمستوى المهني للأب على قدرة الطلاب في اتخاذ القرار المهني، وتكونت عينة الدراسة من (160) طالبا وطالبة من الصف الثالث الثانوي في الفرعين العلمي والأدبي، من بعض مدارس عمّان الحكومية والخاصة ومدينة صويلح، واستعمل في هذه الدراسة اختباران الأول يقيس أساليب التنشئة الأسرية وحددت هذه الدراسة بأسلوب الحرية مع التوجيه واللامبالاة والتسلط (امتثال أو أمر)، والثاني مقياس القدرة على اتخاذ القرار المهني وقد احتوى على خمسة مقاييس فرعية وهي معرفة عالم العمل واختيار المهنة ومعرفة الذات وحل المشكلات والتخطيط، وأظهرت النتائج أن بعض المتغيرات المستقلة

كانت ذا دلالة احصائية في أثرها على المتغيرات التابعة وبخاصة المقياس الكلـــي ، وتفاوت هذا الأثر من مجموعة الى أخرى وكان أوضح هذه المتغيرات تأثيرا علـــى متغير الحرية مع التوجيه فكان ذا دلالة عند ثلاث مجموعـــات هـــي الانـــاث فـــي الفرعين العلمي والأدبي والذكور في الفرع العلمي، ومستوى تعليم الأم ذا دلالة عند مجموعتين عند الذكور في الفرع العلمي وعند الاناث في الفرع العلمي ، ومتغيـــر التسلط كان ذا دلالة في مجموعتي الذكور في الفرعين العلمـــي والأدبـــي، وكـــان مستوى تعليم الأب ذا دلالة عند مجموعة واحدة هي الاناث مـــن الفـــرع العلمـــي ومستوى تعليم الوالدين ذا دلالة عند مجموعة واحدة هي الذكور من الفرع الأدبـــي، أما المتغيرات الباقية فلم يظهر لها أي دلالة على المتغير التابع في المقياس الكلـــي للقدرة على اتخاذ القرار المهني.

كما أجرى بلوستين (Blustein,1988) دراسة المشار إليهـــا فـــي السفاســـفة (1993) والتي هدفت إلى تقييم درجة بلورة التفضيلات والاختيار المهني وعلاقتـــه بنضج الاتجاه المهني واتخاذ القرار المهني على عينة تكونـــت مـــن (158) طالبـــا وطالبة من طلبة كليات المجتمع، أظهرت النتائج أن بلورة التفضيلات المهنية لهـــا علاقة قوية بالنضج المهني، إذ تعتبر مؤشرا على النضج المهني وبالتـــالي القـــدرة على التخطيط للوصول إلى القرار المهني المناسب.

وقام (الصمادي ،1988) بدراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بـــين توجيهـــات الوالدين ومستواهما التعليمي ومقدار دخلهما وبين نضج الاتجاه المهني عند أبنائهما على عينة مؤلفة من (500) طالبا وطالبة في الصف الثالث الثانوي الأكاديمي فـــي محافظة عمّان،أشارت النتائج إلى وجود علاقات ارتباطية قويـــة وموجبـــة ودالـــة إحصائيا بين كل من التعزيز والمكافأة، وإعطاء الحرية للأبناء،والفرص، والمناقشة مع نضج الاتجاه المهني.

وأجرى بلور وبروك دراســـة (Bloor, & Brook , 1993) هـــدفت استقصـــاء التطور المهني لطلاب التعليم العالي، من حيث طبيعة العلاقة بين النضـــج المهنـــي ووضوح الاتجاه المهني ومدى ارتباطوضوح الاتجاه المهني مع الصـــحة النفســـية للفرد ومتغيرات الشخصية،على عينة مؤلفة من (157) طالبا جامعيا تبين أن الأفراد

الذين لديهم التزام نحو هدف وظيفي معين أظهروا مستوى أعلى من التطور المهني، وسجلوا رضا حياتياً أكبر، كما أظهروا قوة أنا أكبر من الأفراد الذين لم يتمتعوا بنفس الوضوح في الاتجاه المهني .

كما أجرى السفاسفة (1993) دراسة هدفت إلى استقصاء مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الاكاديمي في محافظة الكرك، هدفت هذه الدراسة الى مقارنة مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الاكاديمي في محافظة الكرك من جهة، وأثر التدرب على اتخاذ القرار المهني لدى هؤلاء الطلاب من جهة ثانية . ولتحقيق أهداف الدراسة، أعطي اختبار كرايتس (Crites) لنضج الاتجاه المهني بعد تطويره ليناسب البيئة الاردنية ، لكل طلاب الصف الثاني الثانوي العلمي والادبي (150) طالبا، في مدرسة الامير الحسن الثانوية للبنين في محافظة الكرك، للعام الدراسي 1992/ 1993م، حيث اختيرت عينة مكونة من (60) طالبا، (31) طالبا في الفرع الادبي، و (29) طالبا في الفرع العلمي، وهؤلاء هم الطلبة الذين سجلوا أقل الدرجات على الاختبار، ثم تم توزيعهم على ثلاث مجموعات متعادلة تقريبا مجموعتان تجريبيتان، ومجموعة ضابطة بطريقة التعيين العشوائي . اخضعت المجموعة التجريبية الاولى الى تدريب على نموذج مقترح لنظرية هولاند (Holland) في اتخاذ القرار المهنيواخضعت المجموعة التجريبية الثانية الى تدريب على نموذج كرومبلتز وسورانسون (Krumbolts & Soranson) في اتخاذ القرار المهني، في حين لم تخضع المجموعة الضابطة إلى أي تدريب، وأشارت النتائج إلى فعالية كل من النموذجين الارشاديين والمشتقين من نظريتي هولاند وكرومبلتز في اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج بأن هذين النموذجين فعالين، بغض النظر عن الفرع الأكاديمي لأفراد العينة، فقد أثبتت النتائج أن طلبة الفرعين (العلمي والادبي) متشابهون من حيث اكتساب مهارة اتخاذ القرار المهني، كما أشارت النتائج بأن نظرية هولاند كانت أكثر فعالية في اكساب الطلبة مهارة اتخاذ القرار المهني ، وبالتالي المساهمة الايجابية والفعالية في نضجهم المهني، مقارنة مع نظرية كرومبلتز في اتخاذ القرار المهني.

كما أجرت المطارنة (1995) دراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين الهوية النفسية ومستوى النضج المهني واختلاف ذلك حسب الفرع الدراسي لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في محافظة الكرك للعام 93/1994، على عينة شملت (522) طالبا وطالبة (259 ذكور و 263 إناث) واستخدمت الدراسة أداتين هما الصورة المعربة لاختبار كرايتس (Crites) لنضج الاتجاه المهني، والصورة المعربة لمقياس الهوية النفسية، وأظهرت النتائج أن الأثرين الرئيسين لكل من متغيري الفرع والهوية النفسية كانا دالين احصائيا على النضج المهني، بينما لم يصل الأثر الرئيسي لمتغير الجنس إلى مستوى الدلالة الاحصائية، كما تبين أن أثر التفاعل الثنائي القائم بين هذه المتغيرات وأثر التفاعل الثلاثي لم يصل مستوى الدلالة الاحصائية،وأظهرت النتائج أيضا أن مستوى النضج المهني لدى طلبة الفرع العلمي كان أعلى بدلالة احصائية من مستوى النضج المهني لدى كل من طلبة الفرعين المهني والأدبي، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى النضج المهني عند طلبة محققي هويتهم النفسية كان أعلى مما هو عند كل من الطلبة من مستوى منغلقي الهوية ومضطربي الهوية ومؤجلي الهوية، وأن مستوى النضج المهني عند كل من مؤجلي الهوية ومضطربي الهوية أعلى بدلالة احصائية مما هو عليه عند منغلقي الهوية.

وأجرى لوزو (Luzzo, 1995 A) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين تطابق الطموح المهني (المهنة الحالية) والنضج المهني، وذلك على عينة ل(134) طالبا من طلبة البكالوريوس، تتراوح أعمارهم بين (18 -25) سنة ملتحقين بكلية مجتمع كبيرة، تم استخدام مقياس الاتجاهات من قائمة النضج المهني ومقياس اتخاذ القرار من نموذج الكليات والجامعات من قائمة النمو المهني ، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أنه كلما كانت مهنة الطالب أكثر تطابقا مع طموحه المهني، كلما كانت اتجاهات الطالب أكثر نضجا مهنيا تجاه اتخاذ القرار المهني، وكلما كان احتمال اتخاذه لقرارات مهنية ماهرة أكثر احتمالا.

وفي دراسة واين ومارك (Wayne and Mark, 1997) التي هدفت إلى تحري العلاقة بين السلوك والهوية المهنية لدى طلبة الجامعات لعينة بلغت (109)،

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة واضحة بين التفكير والسلوك الحركي وبين الهوية المهنية كما أشارت التنتائج إلى أن الطلبة الذين اشتركوا في نشاطات إبداعية ومعرفية كانوا متقدمين من حيث تحقيق الهوية المهنية.

2.2.2 الدراسات التي تناولت النضج المهني وعلاقته بالنوع الاجتماعي.

فقد أجرى العشيبي (Achebe, 1982) دراسة المشار إليها في الغافري (2005) هدفت إلى استقصاء العلاقة بين جنس الطلبة ومستوى النضج المهني لديهم، على عينة مكونة من (400) طالب (200 ذكور، 200 إناث) من طلبة أربع مدارس في نيجيريا (اثنتين من المدينة، وأثنتين من القرية) تراوحت أعمارهم بين (11 و 22) عاما، وباستخدام استبانة النضج المهني لكرايتس كأداة للدراسة، واستخدام تحليل التباين الثلاثي كوسيلة للمعالجة الاحصائية، أشارت النتائج أن الذكور أكثر نضجا من الاناث وبدلالة احصائية.

كما أجرى مطر (1986) دراسة هدفت إلى معرفة أثر متغيرات الجنس ونوع التعليم والتحصيل الدراسي على نضج الاتجاه المهني عند طلبة الصف الثالث الثانوي الاكاديمي والمهني في المدارس الحكومية في مدينة الزرقاء للعام الدراسي 85/1986، على عينة تكونت من (336) طالبا وطالبة استخدم الباحث مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني، وهذا المقياس مقبول من حيث صدقه وثباته، وقد أظهرت الدراسة بأنه لم يكن هناك فرق ذو دلالة احصائية في الاداء على مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني بأبعاده الخمسة، وكان هناك فرق في الاداء على مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني بابعاده الخمسة بين متوسطات طلبة الصف الثالث الثانوي الاكاديمي والمهني وهذا الفارق كان لصالح الطلبة المهنيين، كما أشارت النتائج بأن هناك فرقا ذو دلالة في الاداء على مقياس كرايتس لنضج الاتجاه المهني بأبعاده الخمسة بين متوسطات طلبة الصف الثالث الثانوي الاكاديمي والمهني منخفضي التحصيل والطلبة مرتفعي التحصيل، وهذا الفارق كان لصالح الطلبة ذوي التحصيل المرتفع، كما أظهرت الدراسة أنه لم يكن للتفاعل بين الجنس ونوع التعليم دلالة في الاداء على ثلاثة من المقاييس الفرعية الخمسة لنضج الاتجاه المهني وهي

التأكد والاهتمام وتوفر المعلومات ، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة بين متوسطات الطلبة على مقياس الاستقلال والمرونة ، ولم يكن للتفاعل بين نوع التعليم والتحصيل دلالة فيما يتعلق بالأداء على المقاييس الفرعية الخمسة لنضج الاتجاه المهني باستثناء مقياس الاستقلال ، حيث اظهرت الدراسة تفاعلا ذا دلالة، كما لم يكن للتفاعل بين الجنس و نوع التعليم والتحصيل دلالة فيما يتعلق بالاداء على المقاييس الفرعية الخمسة لنضج الاتجاه المهني.

كما قام فؤاد وويتزمان (Fouad & Weitzman, 1988) بدراسة هدفت إلى معرفة الفروق بين المجتمعين الأمريكي والاسرائيلي في النضج المهني، ومعرفة أثر الجنس على النضج المهني في كل من المجتمعين في النضج المهني، وقد تكونت عينة الدراسة من (855) طالبا وطالبة من أمريكا و (537) طالبا وطالبة من إسرائيل من طلبة الصفين التاسع والثاني عشر، وقد تم استخدام استبانة (كرايتس) لنضج الاتجاه المهني نسخة عام 1978م في هذه الدراسة، واستخدم تحليل التباين الثنائي للوصول إلى النتائج، التي أشارت إلى تفوق الإناث على الذكور في أغلب أبعاد استبانة النضج المهني في كلا المجتمعين.

وفي دراسة أخرى لنادية وتايموثي (Nadya and Timothy, 1992) بعنوان العلاقة بين المفاهيم السلوكية والتوجهات في النضج المهني هدفت إلى تحري العلاقة بين قياس التوجهات وقياس النضج المهني الذي يعكس أداء العمل المتعلق بالسلوكات لدى الطلبة الأمريكيين من أصول إفريقية في المدارس الثانوية وكان عدد أفراد العينة (74) طالبا، أشارت النتائج بوجود علاقة مقبولة بين التوجهات في النضج المهني والقياسات السلوكية لاكتساب المفاهيم ذات العلاقة بالنضج المهني.

كما أجرى لوزو (Luzzo, 1995 B) دراسة هدفت إلى استقصاء أثر الجنس في النضج المهني على عينة مكونة من (250) طالبة و (151) طالبا، متوسط أعمارهم (19.86) سنة، من طلبة إحدى الجامعات بجنوب كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، حيث شارك الطلبة كجزء من المتطلبات الأساسية للنجاح في مقرر بعنوان مدخل في علم النفس، وكان هدف هذه الدراسة معرفة الفروق بين الجنسين في النضج المهني، ومن خلال تطبيق استبانة (كرايتس) لنضج الاتجاه

المهني نسخة عام 1978م، حيث توصلت الدراسة إلى أن الاناث أكثر نضجا مهنيا من الذكور.

كما أجرى أبو دلو (1996) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر العمل والجنس على عملية الاختيار المهني عند طلبة المدارس الحكومية، حيث تكون المجتمع الاحصائي لهذه الدراسة من طلاب وطالبات مدارس مديرية التربية والتعليم في اربد من الصف السابع وحتى الصف الثاني عشر الاكاديمي، وتكونت عينة الدراسة المختارة بطريقة عنقودية عشوائية من (728) طالبا وطالبة من الصفوف السادس والسابع والتاسع والعاشر الأساسي بالاضافة الى طلبة الصفين الحادي والثاني عشر العلمي والأدبي وذلك خلال العام الدراسي 95/1996م، وأشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى للعمر في المهن الواقعية، والعقلية، والفنية بين أفراد عينة الدراسة وعدم وجود فروق في باقي المهن، حيث تبين أن طلبة المرحلة العمرية الثانية والثالثة أكثر تفضيلا للمهن العقلية والواقعية من طلبة المرحلة العمرية الأولى، كما أن طلبة المرحلة العمرية الأولى أكثر تفضيلا للمهن الفنية من باقي المراحل، واحتلت المهن الاجتماعية، ثم العقلية المراتب الأولى عند طلبة المرحلة العمرية الأولى، بينما احتلت المهن العقلية ثم الاجتماعية المراتب الأولى عند طلبة المرحلة العمرية الثانية والثالثة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في المهن الواقعية والاجتماعية والادارية والفنية تعزى للجنس، وفي صالح الذكور في المهن الواقعية والادارية ولصالح الاناث في المهن الاجتماعية والفنية، كما أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية تعزى للجنس على اختبار الاختيار المهني ككل وفي صالح الاناث.

وفي دراسة لبول (Paul, 1997) التي هدفت إلى معرفة أن وجود القرار المهني والمعرفة بعالم العمل و زيادة التخطيط والسلوك الاستكشافي (البحثي) تمثل المهام الاساسية للتطور المهني للمراهق، وقد أعدت هذه الدراسة من أجل ايجاد فهم أفضل لهذه العملية، وكذلك إلى أي مدى يرتبط نمط الشخصية بالتطور المهني لدى طلبة المدارس الثانوية، وكانت عينة الدراسة مكونة من (64) طالبا وطالبة من المدارس الثانوية (28) إناث، (36) ذكور أعطوا مقاييس النضج المهني و الاهتمامات المهنية

والدور الفعال في الحياة أثناء سنواتهم الدراسية الاولى والتالية، وقد أشارت نتائج هذه المقاييس الى ستة اختلافات في نتائج مقياس النضج المهني، وتبين أيضا مستويات أعلى من النضج المهني المعرفي (الذهني) بين الاناث عنه بين الذكور في العينة، وعلى أي حال فإن نتائج النضج المهني لم ترفع مستوى التكافؤ مع مستوى الدرجة خلال سنة واحدة من الدراسة، فعدم وجود فروقات واضحة هنا يشير إلى عيب في هذا التقدم، وأن هذا يتطلب وجود مساعدة بناءة، و بعض نتائج المقياس للنضج المهني تتوافق بشكل واضح مع نتائج الاهتمام والذي يدعم العلاقات المفترضة بين التطور المهني والشخصية والدور الفعال، وتوجّه الفروقات بقي منسجما مع نموذج سوبر للنضج المهني.

كما أجرى الشرعة (1998) دراسة هدفت إلى معرفة الفرق بين الذكور والاناث في النضج المهني، وكانت عينة الدراسة طبقية عشوائية مكونة من (192) طالبا وطالبة من طلبة الصف الثاني الثانوي في مديريات التربية والتعليم في كل من الكرك والقصر والمزار الجنوبي بالاردن، وتم استخدام النسخة المعربة من استبانة كرايتس لنضج الاتجاه المهني كأداة للدراسة، فيما تم تحليل البيانات باستخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع أفراد العينة حسب الجنس، ثم حساب معاملات الارتباط لمعرفة العلاقة بين النضج والجنس، واستخدم اختبار (ت) لتحديد دلالة الفروق بين متوسطات الذكور والاناث، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة ين الجنسين على استبانة (كرايتس) لنضج الاتجاه المهني لصالح الذكور.

كما قام ليي (Lee, 2001) بدراسة هدفت إلى استقصاء العلاقة بين النضج المهني والجنس في كل من المجتمعين الكوري والأمريكي، وتكونت عينة الدراسة من (331) طالبا وطالبة من المجتمع الكوري و (266) طالبا وطالبة من المجتمع الأمريكي من طلبة الصف الحادي عشر، وطبق عليهم استبانة نضج الاتجاه المهني، وأشارت النتائج إلى أنه لا يوجد فرق بين الجنسين في النضج المهني سواء في المجتمع الأمريكي أو الكوري.

وأجرى باول (Powell, 2001) دراسة هدف فيها إلى دراسة أثر الجنس على النضج المهني لدى عينة مكونة من (510) طلاب من الجنسين، مأخوذة من ثلاث مدارس ثانوية وجامعة وكلية متوسطة بالولايات المتحدة ، وكان المقياس المستخدم في هذه الدراسة هو استبانة النضج المهني المراجعة عام 1995م لجون كرايتس، واستخدم الباحث تحليل التباين واختبار (ت) وتحليل الانحدار في معالجاته الاحصائية ليتوصل إلى أن الاناث أكثر نضجا مهنيا من الذكور.

كما أجرى مبارك (2002) دراسة طبقت فيها استبانة النضج المهني لجون كرايتس نسخة عام 1961 - 1962م على عينة أختيرت بطريقة عشوائية عنقودية مكونة من (263) طالب وطالبة من طلبة الصف العاشر في المدارس الحكومية لمدينة الخليل بفلسطين، بهدف معرفة أثر الجنس على النضج المهني، وتم استخدام تحليل التباين الثنائي للوصول إلى النتائج، والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ا ذات دلالة إحصائية على استبانة النضج المهني تبعا لمتغير الجنس.

وفي دراسة أخرى للحوارنة (2005) هدفت إلى البحث في أثر نمط التنشئة الأسرية (الديموقراطية - التسلط)، (حماية زائدة - إهمال)، والجنس في النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك، على عينة تكونت من (488)طالبا وطالبة من المدارس ا لتابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ا ذات دلالة احصائية في النضج المهني بين الطلبة ذو نمط التنشئة الأسرية (ديموقراطية -حماية زائدة)، (التسلط، الإهمال) وكان الفرق لصالح الطلبة ذي نمط التنشئة الأسرية (الديموقراطية - حماية زائدة) عند الأب والأم كلا على حده ، كما دلت النتائج على وجود فرق ذو دلالة إحصائية للتوافق في نمط التنشئة الأسرية لكل من الأب والأم معا، ولصالح الطلبة ذوي نمط التنشئة الأسرية (ديموقراطي - ديموقراطي)، (حماية - حماية).

كما أجرى الغافري (2005) دراسة بعنوان النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى النضج المهني، وعلاقته بمتغيرات التحصيل والجنس ومكان السكن لدى عينة مكونة من (1424) طالبا وطالبة منهم (624) طالبا و (800)

طالبة من طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة شمال، سلطنة عمان، ولقياس النضج المهني تم تصميم استبانة خاصة مكونة من (24) مفردة اعتمادا على الصورة المعربة لاستبانة كرايتس للنضج المهني والتي عدلها جروان في الاردن عام (1986). أشارت النتائج الى أن مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة متوسط، وأن هناك علاقة ايجابية بين النضج والتحصيل الدراسي ، وأن هناك فروقا دالة احصائيا في النضج المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث، في حين لم تظهر فروق بين طلبة القرية وطلبة المدينة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

ويلاحظ جليا من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها تختلف فيما بينها، فبعضها يشير إلى أن النضج المهني للإناث كما في دراسة باول (Powell, 2001) أعلى من النضج المهني للذكور، وبعضها يشير عكس ذلك أي أن النضج المهني للذكور أعلى من الاناث كما في دراسة الشرعة (1998)، وبعض الدراسات لم ترجح أيهما أكثر نضجا الذكور أم الاناث كما في دراسة مبارك (2002) ودراسة ليي (Lee,2001) كما أن غالبية الدراسات السابقة استخدمت أداة كرايتس (Crites) للنضج المهني، في حين لم يعثر الباحث على دراسات تبحث العلاقة بين النضج المهني والكليات في الجامعات، حيث أن الدراسات التي طبقت فيها استبانة كرايتس للنضج المهني على طلبة الجامعات قليلة، وإن وجدت فلم تتعرض لمتغير الكلية لذلك جاءت هذه الدراسة لإستقصاء العلاقة بين النضج المهني و النوع الاجتماعي والكلية أو التخصصات الأكاديمية على طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس.

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

3. 1 مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من طلبة ا لسنة الأولى في جامعة السلطان قابوس للعام الدراسي 2006/2007 م والمسجلين على الفصل الدراسي الأول في البرامج الصباحية (البكالوريوس والبالغ عددهم (2453) طالبا وطالبة، منهم (1167) طالبا، و (1286) طالبةموزعين على سبع كليات علمية وانسانية في الجامعة ، منهم (1130) طالبا وطالبة في الكليات العلمية و (1323) طالبا وطالبة في الكليات الانسانية والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد المجتمع حسب الكلية والجنس (جامعة السلطان قابوس، 2006).

جدول رقم (2)

توزيع أفراد المجتمع حسب النوع الاجتماعي والكلية

الكلية	ذكور	إناث	المجموع
الطب	77	87	164
الهندسة	291	76	367
العلوم	172	225	397
الزراعة	80	122	202
التجارة	163	184	347
التربية	252	299	551
الآداب	132	293	425
المجموع	1167	1286	2453

3. 2 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (328) طالبا وطالبة من جميع الكليات السبع في جامعة السلطان قابوس منهم (149) طالبا و (179)طالبة، أختيروا عشوائيا

بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة وبنسبة (14 %) من مجموع أعداد الطلبة الذكور والاناث في كل كلية ، من خلال المواد الدراسية في المتطلبات الاجبارية الأساسية مثل (اللغة العربية، واللغة الانجليزية) والجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي والكليات الانسانية والعلمية.

جدول رقم (3)

توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي والكلية

الكليات / النوع الاجتماعي	العلمية	الإنسانية	المجموع
ذكور	77	72	149
إناث	73	106	179
المجموع	150	178	328

3. 3 أداة الدراسة

أداة قياس النضج المهني

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس كرايتس (Crites) لنضج الاتجاه المهني وهو الشكل (B-1) والذي هو أحد الأشكال الثلاثة للمقياس والشكلين الآخرين هما (A-1) و(A-2)، ويحتوي الشكل (B-1) على الشكلين الآخرين (A-1) و (A-2) ويتضمن (75) فقرة منها (47) فقرة خاصة بالشكل (B-1) وبقية الفقرات خاصة بالشكلين الآخرين، كما أن هناك (22) فقرة مشتركة بين الشكل (A-2) والشكل (B-1)، والفرق بينهما هو أن الشكل (B-1) يعطي علامة كلية كما يعطي علامة فرعية لكل بعد من أبعاد نضج الاتجاه المهني، بينما يعطي الشكل (A-2) علامة كلية فقط، ويجيب المفحوص على الفقرة بنعم أو لا طبقا لمشاعره واتجاهاته في اتخاذ قرار اختيار المهنة، وهو قابل للتطبيق على أفراد من مستوى الصف التاسع إلى الصف الثاني عشر.أما الدراسات التي تناولت صدق المقياس دراسة قام بها باتوري (Batory) للتعرف لى العلاقة بين مقياس نضج الا تجاه المهني و بين

مقياس الطموح المهني، وتكونت العينة من (79) طالبا في الصف التاسع و (58) طالبا في الـ صف الثاني عشر وحصل على ارتباط مقداره (0.39) في العينة الأولى وهو ارتباط ذو دلالة و (0.31) في العينة الثانية وهو ارتباط ذو دلالة ، أما جريفز (Graves) في دراسة على عينة مكونة من (300) طالب سنة أولى وثانية في الكلية، ظهر له أن الطلاب الذين أظهروا أنهم أكثر الـ تزاما وتأكدا من اختيارهم للمهنة كان لديهم نضجا مهنيا أكثر من الطلاب الذين أظهروا أنهم أقل التزاما وتأكدا، أما كوتر (Goter) فقد وجد ارتباطا مقداره (0.38) بين مقياس الاتجاهات ومقياس الاستعداد المهني للوهنز وجربيونز (Gribbns and Lohnes) .(Crites,1978)

تطوير كرايتس للمقياس: -

كان يسمى المقياس سابقا بمقياس النمو المهني، ثم استبدل عنوان المقياس بمقياس النضج المهني وذلك لأنه يعكس التأكيد على أن التعليم المهني و هو عملية موازية للنمو المهني ، والشيء المشترك بين الاثنين هو التركيز على الاستعداد لدى الفرد وكفايته للدخول والمنافسة في عالم العمل، كما أن النضج يجذب الانتباه الى التقدم الذي يحدث في إدراك الفرد المهني بالاكتشاف واتخاذ القرار والذي من أجله صمم هذا المقياس،ومقياس الاتجاه يتطلب تشجيع الفرد لأن يعبر عن مشاعره بخصوص كل فقرة أكثر من مجرد تمييز الجواب الصحيح، لقد عرف كرايتس المصطلحات والمفاهيم النفسية والعقلية التي تنسجم مع نظرية النمو المهني لسوبر، وجمعت المعلومات الأولية في خريف 1961، عندما طبقت الاشكال الأولية من المقياس على مجموعة من طلاب الصف السابع حتى الثاني عشر وبمعدل (30) طالبا من كل صف، وذلك من خمس مدارس في سيدار رابيد (Ceder Rapids) في مقاطعة ايوا (Iowa) حيث مثلت العينة مجتمعا دراسيا بلغ (92) ألف طالب وطالبة، من طبقات اجتماعية واقتصادية مختلفة موزعين على خمس وعشرين مدرسة، وتم فحص الفقرات الـ (100) التي أخذت من أصل (1000) فقرة تم جمعها، ثم اجري تحليل التباين الاحادي لكل فقرة في كل استجابة لمجموعات العمر والصفوف لكل من الذكور والاناث ، كما استخدم اختبار (T) لتحديد فيما إذا كانت

متوسطات العمر أو الصفوف تنحرف بدلالة فيما يتعلق بنضج الاتجاه ونتيجة لـذلك استبعدت الفقرات التي لم تكن لها دلالة ،واحتفظ بالفقرات ذات الدلالة فظهر الشكل (A-1) المكون من خمسين فقرة، ثم طور الشكل إلى الشكل Screening Form (A-2) ليمثل توزيعا جغرافيا أكبر، وعدل برنامج التصحيح ليتفق مع الشكل (A-1) ثم طور الشكل (A2) إلى شكل (B-1) الصورة الارشادية Counseling Form لغايات الارشاد،وليعطي علامة فرعية لكل مجال من أبعاد نضج الاتجاه المهني ، لأن الشكل (A-2) يعطي علامة كلية ، والشكل (B-1) والذي استخدم في هذا البحث يعطي علامة فرعية طور بالشكل التالي : صنفت الخمسون فقرة في الشكل (A-1) من قبل ثلاثة من المحكمين اثنان يحضران للدكتوراة في علم النفس المهني الارشادي والثالث مؤلف المقياس،وذلك بهدف تمثيل هذه الفقرات بمجالات أو على الاتجاهات الاختيار المهني ، تم إضافة خمسين فقرة الى الفقرات الخمسين الأصلية ، وجُربت حتى تم الحصول على (47) فقرة لخمسة عوامل لاتجاهات الاختيار وهي تمثل مجالات نضج الاتجاه المهني ، وقد مثل كل مجال ب (10) فقرات بإستثناء المجال الخامس حيث مُثل ب (7) فقرات وهكذا أصبح الشكل (B-1) يتضمن (75) فقرة منها (47) فقرة خاصة بالشكل (B-1) و (28) فقرة خاصة بالشكل (A-2) علما بأن هناك (22) فقرة مشتركة بين الشكل (A-2) والشكل (B-1) من ضمن (47) فقرة الخاصة بالشكل (B-1)، ويمكن استخدام الشكل (A-2) من خلال استخدام الشكل (B-1) إذا كان المراد هو الحصول على علامة كلية لنضج الاتجاه المهني(Crites,1978).

ويشير ويست (West,1988) إلى أن استبانة (كرايتس) للنضج المهني من أكثر الاستبانات استخداما في الدراسات لقياس النضج المهني. وقد طور (كرايتس) هذه الأداة لأول مرة عام 1961م ، ثم ظهرت طبعات أخرى من الاستبانة في سنوات لاحقة، مثل طبعة عام 1978 وطبعة 1995م.

صدق وثبات المقياس:

استخرج صدق المقياس للشكل (B-1) بتحليل احصائي وذلك برسم منحنيات الفقرات للشكل القديم (A-2) على الفقرات للشكل (B-1) وقد تطابقت المنحنيات في

أكثر من الثلثين منها وأهملت البقية لضآلتها، وقد فسر ذلك بصدق المقياس رغم أن الفترة الزمنية قد اختلفت من 1966 إلى 1974وذلك لأن الفقرات القديمة للشكل (A-1) و (A-2)كانت عينة ممثلة جيدة لـ لمجتمع وتشكل 60 % من فقرات الشكل (B-1) ، أما بالنسبة لثبات المقياس فقد أجري تحليل احصائي باستخدام معادلة (ريتشاردسون) للاتساق الداخلي للمقاييس الفرعية الخمسة مع الكل، وكانت معاملات الارتباط للمقاييس الخمسة كما يلي: .

0.67 لبعد التأكد في اتخاذ قرار المهنة.

0.62 لبعد الاهتمام في اتخاذ قرار المهنة

0.71 لبعد الاستقلال في اتخاذ قرار المهنة

0.72 لبعد توفر المعلومات في اتخاذ قرار المهنة

0.50 لبعد المرونة في اتخاذ قرار المهنة

واعتبرت هذه القيم مقبولة، لأن هذا المقياس يختلف عن اختبارات التحصيل والاستعداد، حيث أنه يقيس اتجاهات ولا يقيس معلومات أو استعدادات كامنة،

علما بأن عدد فقرات المقياس هي (47) فقرة موزعة على (5) مجالات هي: .

أ . مجال التأكد (10) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية : 1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 40، 45.

ب . مجال الاهتمام (9) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية : 2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 41.

ج . مجال الاستقلال (10) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية : 3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 42، 46.

د . مجال توفر المعلومات (10) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية : 4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 43، 47.

ه . مجال المرونة (8) فقرات وهي ذوات الأرقام التالية : 5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 44 (Crites,1978)، وفي هذه الدراسة تم استخدام مقياس النضج المهني الشكل (B-1) اعتمادا على النسخة المعربة والتي قام بترجمتها مطر (1986) في الأردن.

وللتأكد من دلالات صدقه وثباته لأ غراض هذه الدراسة،فقد تم توزيع مقياس النضج المهني لكرايتس على (12)محكم من جامعة مؤتة، و (3) محكمين من جامعة السلطان قابوس ، وطلب من المحكمين النظر في تلك الفقرات وهل تتناسب مع الأبعاد التي صنفت على أساسها تلك الفقرات، ثم إبداء رأيهم إن كانت تلك الفقرات كافية لقياس كل بعد أم لا ٠حيث تم اعتماد اتفاق (80 %) كنسبة مقبولة للفقرة ٠ وإن كانت غير كافية فيرجى منهم إضافة تلك الفقرات ، الملحق رقم (1)، وقام الباحث بداية التطبيق بتوزيع مقياسكرايتس لنضج الاتجاه المهني ، الملحق رقم(2)، على عدد (50)طالبا وطالبة من طلبة جامعة السلطان قابوس من داخل المجتمع وخارج العينة ،حيث كان تاريخ تطبيق الاختبار الأول 12/2/2007م، وبعد مرور (13) يوما أي في تاريخ 25/2/2007تم إعادة تطبيق الاختبار على نفس الطلبة، والجدول رقم (4) يوضح معاملات الثبات للمقياس ككل والمجالات الفرعية.

جدول رقم (4)

قيم الثبات لكل مجال من مجالات المقياس

المجال	معامل الثبات
التأكد (10) فقرات	0.811
الاهتمام (9) فقرات	0.713
الاستقلال (10) فقرات	0.744
توفر المعلومات (10) فقرات	0.790
المرونة (8) فقرات	0.759
المقياس ككل	0.7951

المصدر : وهذه القيم مناسبة لأغراض هذه الدراسة كما أشار إليها النبهان(2004).

نظام التصحيح لمقياس كرايتس والمستخدم في هذه الدراسة هو نظام (صح/خطأ) أي أنه مقياس ثنائي والمطلوب من المفحوص أن يختار أحد الخيارين السابقين على ورقة الاجابة وذلك بوضع إشارة ( ) حسبما يراه مناسبا، بعد ذلك قام الباحث بعد الاجابات الصحيحة لكل بعد من أبعاد نضج الاتجاه المهني ، وتم تسجيل خمس علامات للأبعاد الخمسة لكل طالب، ثم استبدلت كل علامة من

العلامات الخمس مع العلامة المعيارية لكل بعد، وقد حصل الباحث على علامة كل مفحوص لكل بعد من أبعاد نضج الاتجاه المهني، فعندما يختار المستجيب (نعم) يأخذ علامة واحدة، وعند اختياره (لا) يأخذ صفر للفقرات الإيجابية والعكس للفقرات السلبية وكما هو موضح حسب مفتاح تصحيح المقياس.

وقد تم وضع معيار للحكم على مستوى النضج المهني لدى أفراد عينة الدراسة بطرح انحراف معياري واحد من المتوسط للدلالة على المستوى المتدني، وإضافة انحراف معياري واحد للدلالة على مستوى النضج العالي (Croker and Algina, 1986, p:168)، وكما هو موضح فيما يلي:

1. المجال الأول: التأكد (10) فقرات:
   أقل من 3.342 مستوى متدنٍ،
   من 3.342 ـــ 5.1 مستوى متوسط،
   من 5.2 فأكثر عالٍ.
2. المجال الثاني: الاهتمام (9) فقرات:
   أقل من 2.953 مستوى متدنٍ،
   من 2.953 ـــ4.6 مستوى متوسط،
   من 4.7 فأكثر مستوى عالٍ.
3. المجال الثالث: الاستقلال (10) فقرات
   أقل من 3.392 مستوى متدنٍ،
   من 3.392 ـــ 5.1 مستوى متوسط،
   من 5.2 فأكثر مستوى عالٍ.
4. المجال الرابع: توفر المعلومات (10) فقرات:
   أقل من 2.864 مستوى متدنٍ،
   من 2.864 ـــ 5.1 مستوى متوسط،
   من 5.2 فأكثر مستوى عال.

5 .المجال الخامس: المرونة (8) فقرات:

أقل من 2.588 مستوى متدنٍ،

من 2.588 ــ 4.1 مستوى متوسط،

من 4.2 فأكثر مستوى عالٍ.

6 .المقياس ككل:

أقل من 17.822 مستوى متدنٍ،

من 17.822 - 29.378 مستوى متوسط،

من 29.4 فأكثر مستوى عالٍ.

3. 4 الإجراءات: -

جاءت خطوات إجراء الدراسة كالآتي:

1 . الحصول على موافقة جامعة مؤتة ومخاطبة إدارة جامعة السلطان قابوس لإنجاز الدراسة في سلطنة عمان.

2. استخراج كشف من عمادة القبول والتسجيل بأعداد الطلبة المقبولين للعام الدراسي الجامعي 2006/2007م من الجنسين موزعين حسب الكليات العلمية والانسانية في جامعة السلطان قابوس (الملحق رقم 3).

3 . اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة.

4 . عمل كشف بأعداد الطلبة (العينة) الذين سيتم استهدافهم في هذه الدراسة.

5 توزيع المقياس على العينة في الكليات بعد الحصول على موافقة إدارة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، وإخطار جميع العمداء في الكليات بتسهيل مهمة الباحث.

6 . حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار،أي بعد مرور (13) يوماً من تاريخ التطبيق الأول للإختبار.

7. تفريغ نتائج المقياس في البرنامج الاحصائي للتحليلات (SPSS) وتحليلها وتفسيرها ومناقشة النتائج.

الفصل الرابع
عرض النتائج

هدفت هذه ا لدراسة إلى معرفة مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابو س والمسجلين للعام الدراسي 2006/2007م،واختلافه باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور، إناث)، والكلية (علمية، إنسانية) لعينة الدراسة، وللإجابة عن سؤآلي الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات المقياس الخمسة (التأكد، الاهتمام، الاستقلال، توفر المعلومات، المرونة)، وللمقياس ككل، كما تم استخدام تحليل التباين الثنائي (2×2).

1.1.4النتائج المتعلقة بالسؤآل الأول:

ما مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس؟

وللإجابة عن هذا السؤآل فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس ككل وللإبعاد الفرعية، والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد العينة على المقياس ككل وللمجالات الفرعية (ن = 328)

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
التأكد	5.442	1.758	2
الاهتمام	3.378	1.647	5
الاستقلال	5.570	1.708	1
توفر المعلومات	4.561	2.236	4
المرونة	4.378	1.512	3
الكلي	23.357	5.778	—

يشير الجدول رقم (5) إلى أن المتوسط الحسابي لمجال الاستقلال احتل المرتبة الأولى في مستوى النضج المهني لدى أفراد العينة حيث بلغ (5.570) بانحراف معياري بلغ (1.708)، وهذا يشير إلى أن مستوى الاستقلالية في اتخاذ القرار المهني كان عاليا مقارنة مع المعيار الذي يحدد أن أكثر من (5.2) يعتبر مستوى عالٍ، في حين احتل المرتبة الثانية مجال التأكد في اتخاذ القرار المهني بمتوسط حسابي بلغت قيمته (5.442)، وبانحراف معياري (1.758)، وهذا يشير إلى أن مستوى مجال التأكد في اتخاذ القرار المهني جاء عاليا أيضا مقارنة مع المعيار الذي يحدد أن أكثر من (4.7) يعتبر مستوى عالٍ ، كما جاءت المرونة في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (4.378) وبانحراف معياري (1.512) وهذا يشير إلى أن مستوى هذا المجال في اتخاذ القرار المهني كان عاليا مقارنة مع المعيار الذي يحدد أن أكثر من (4.2) يعتبر مستوى عالٍ، وجاء مجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (4.561) وبانحراف معياري (2.236)، وهذا يشير إلى أن مستوى هذا المجال جاء متوسطا مقارنة مع المعيار الذي تراوحت قيمته يحدد أن مابين (2.864 ، 5.1)، و جاء في المرتبة الأخيرة مجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.378)، وبانحراف معياري (1،647) وهذا يشير إلى أن مستوى هذا المجال جاء متوسطا أيضا مقارنة مع المعيار الذي تراوحت قيمته ما بين (2.953 ، 4.6)، وفيما يتعلق بمستوى النضج المهني للمقياس ككل، فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي (23.357) وبانحراف معياري بلغت قيمته (5.778)، وهذا يشير إلى أن مستوى النضج المهني لأفراد عينة الدراسة بشكل عام جاء متوسطا، مقارنة مع المعيار الذي تتراوح قيمته مابين (17.822 ، 29.378).

1.2.4 النتائج المتعلقة بالسؤآل الثاني:

هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟ وللإجابة عن هذا السؤآل تم إجراء تحليل التباين الثنائي (2-ANOVA) (2×2)، لفحص دلالة الفروق لمتغيري النوع الاجتماعي والكلية والتفاعل بينهما على المقياس ككل وعلى الأبعاد الفرعية كما هو موضح بالجدول رقم (6)

جدول رقم (6)

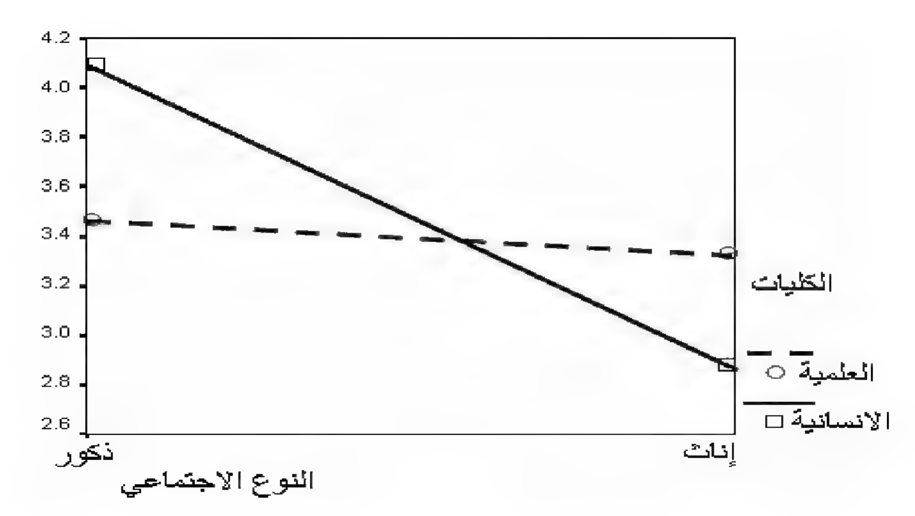
نتائج تحليل التباين الثنائي (2×2) لفحص دلالة الفروق ومتغيري النوع الاجتماعي والكلية والتفاعل بينهما.

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم ف	مستوى الدلالة
	التأكد	2.408	1	2.408	0.784	0.377
	الاهتمام	36.140	1	36.140	14.249	* 0.000
النوع الاجتماعي	الاستقلال	3.914	1	3.914	1.350	0.246
(ذكر، أنثى)	توفر المعلومات	1.166	1	1.166	0.237	0.627
	المرونة	2.146	1	2.146	0.936	0.334
	الكلي	2.760	1	2.760	0.084	0.773
	التأكد	2.041	1	2.041	0.664	0.416
	الاهتمام	0.670	1	0.670	0.264	0.608
الكلية	الاستقلال	3.438	1	3.438	1.186	0.277
(علمية،انسانية)	توفر المعلومات	0.913	1	0.913	0.185	0.667
	المرونة	0.272	1	0.272	0.119	0.730
	الكلي	0.446	1	0.446	0.014	0.908
	التأكد	11.342	1	11.342	3.691	0.056
(التفاعل)	الاهتمام	24.800	1	24.800	9.778	* 0.002
النوع الاجتماعي	الاستقلال	5.130	1	5.130	1.769	0.184
X	توفر المعلومات	34.182	1	34.182	6.939	* 0.009
الكلية	المرونة	2.474	1	2.474	1.079	0.300
	الكلي	197.710	1	197.710	5.983	* 0.015

*دالة احصائيا عند مستوى دلالة (α = 0.05).

أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في نضج الاتجاه المهني لطلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على المقياس ككل، حيث بلغت قيمة (ف) (0.084)، وبمستوى دلالة (α = 0.773)، وكذلك لم تظهر فروق في مجالات نضج الاتجاه المهني لمتغير النوع الاجتماعي لكل من المجالات وهي : التأكد وقيمة (ف = 0.784) وبمستوى دلالة (α =0.377)، ومجال الاستقلال حيث بلغت قيمة (ف) (1.350) وبمستوى دلالة (α = 0.246)، ومجال توفر المعلومات حيث بلغت قيمة (ف) (0.237)، وبمستوى دلالة (α = 0.627)، ومجال المرونة في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (0.936) وبمستوى دلالة (α = 0.334)، في حين ظهرت الفروق الدالة احصائيا في مجال الاهتمام فقط حيث بلغت قيمة (ف) (14.249)، وبمستوى دلالة (α = 0.000)، ولمعرفة دلالة الفروق إلى من تعود لمستويي متغير النوع الاجتماعي، وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية لأفراد العينة لكل من الذكور والاناث لهذا المجال (الاهتمام) يلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للذكور (3.76)، وللإناث (3.056)، وبهذا فإن الفروق هي لصالح الذكور ، إما فيما يتعلق بمتغير الكلية، فإنه لاتوجد فروق دالة احصائيا على المقياس ككل ، حيث بلغت قيمة (ف) (0.014)، وبمستوى دلالة (α =0.908)، وكذلك على المجالات الفرعية لهذا المقياس، فقد بلغت قيمة (ف) لمجال التأكد في اتخاذ القرار المهني (0.664) ، وبمستوى دلالة (α = 0.416)، ولمجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني فقد بلغت قيمة (ف) (0.264) وبمستوى دلالة (α = 0.608)، ولمجال الاستقلال في اتخاذ القرار المهني بلغت قيمة (ف) (1.186)، وبمستوى دلالة (α = 0.277)، ولمجال توفر المعلومات بلغت قيمة (ف) (0.185)، وبمستوى دلالة (α = 0.667)، وللمجال الأخير وهو المرونة في اتخاذ القرار المهني بلغت قيمة (ف) (0.119)،وبمستوى دلالة (α = 0.730)، أما فيما يتعلق بالتفاعل بين متغيري الدراسة (النوع الاجتماعي والكلية)، فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة احصائيا على المقياس ككل حيث بلغت قيمة قيمة (ف) للمقياس ككل (5.983)، وبمستوى دلالة (α =0.015)،وعلى مجالي : الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، فقد بلغت قيمة (ف) (9.778)، وبمستوى دلالة

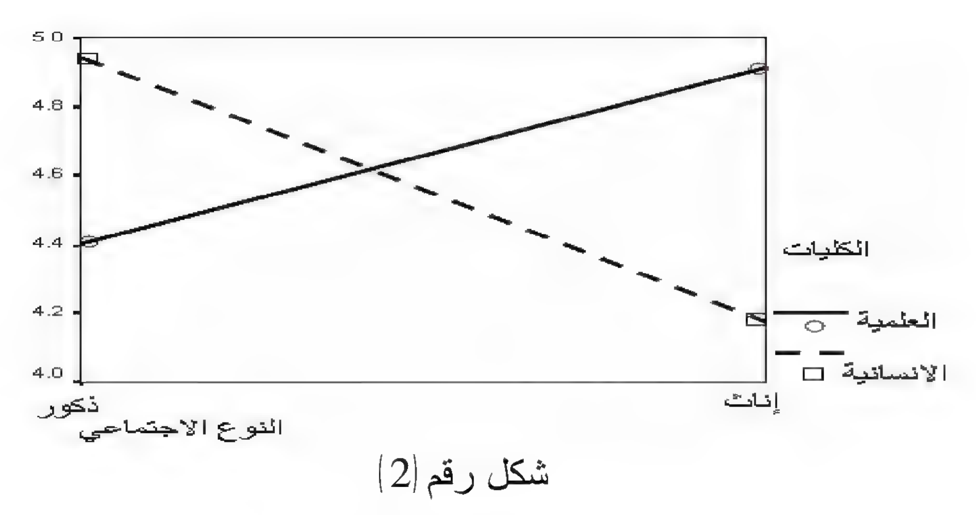
α = 0.002)، ومجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (6.939)، وبمستوى دلالة (α = 0.009) في حين لم تظهر فروق دالة احصائياً في التفاعل بين هذين المتغيرين في مجالات التأكد في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (3.691)، وبمستوى دلالة (α = 0.056)، والاستقلال في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (1.769)، وبمستوى دلالة (α = 0.184) والمرونة في اتخاذ القرار المهني حيث بلغت قيمة (ف) (1.079)، وبمستوى دلالة (α = 0.300)، أما الفروق التي ظهرت في مجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني فقد كانت لـ صالح الذكور في الكليات الانسانية والشكل رقم (1) يوضح ذلك



شكل رقم (1)

دلالة الفروق في التفاعل بين متغيري النوع الإجتماعي والكلية لمجال الاهتمام

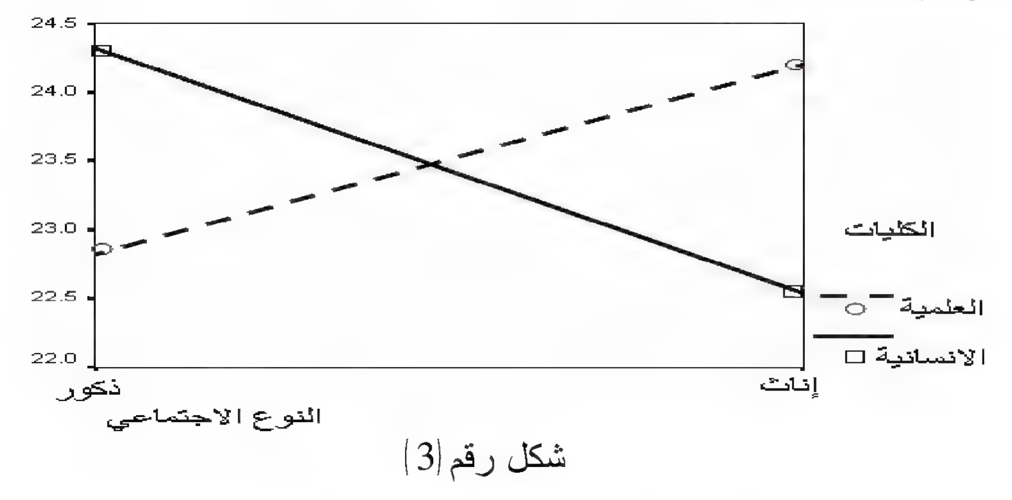
ولمجال توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني فقد جاءت الفروق لصالح الذكور في الكليات الانسانية، وكما هو موضح في الشكل رقم (2)



شكل رقم (2)

دلالة الفروق في التفاعل بين متغيري النوع الإجتماعي والكلية لمجال توفر المعلومات

أما الفروق التي ظهرت على المقياس ككل للتفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي والكلية فكانت لصالح الذكور في الكليات الانسانية أيضا، وكما هو موضح في الشكل رقم (3).



شكل رقم (3)

الفروق الدالة احصائيا على التفاعل بين متغيري النوع الاجتماعي والكلية للمقياس ككل

الفصل الخامس

الخاتمة ومناقشة النتائج والتوصيات

1.5 الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس، وهل هناك فروق دالة إحصائيا تعزى للنوع الاجتماعي (ذكور،إناث)، والكلية (إنسانية،علمية) والتفاعل بينهما، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تم عرضها في الفصل الرابع، وسيتم مناقشتها في الفصل الخامس.

2.5 مناقشة النتائج:

1.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤآل الأول

ما مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس؟

تشير النتائج المتعلقة بهذا السؤآل إلى أن هناك ارتفاعا في مستوى النضج المهني في مجالات :الاستقلال في اتخاذ القرار المهني، والتأكد في اتخاذ القرار المهني،والمرونة في اتخاذ القرار المهني، في حين جاءت مجالات: توفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني ، والاهتمام في اتخاذ القرار المهني، متوسطة، وجاء مستوى نضج الاتجاه المهني للمقياس ككل متوسطا، وهذا يشير إلى أن مستوى نضج الاتجاه المهني بشكل عام لم يصل إلى مستوى الطموح على المقياس ككل وفي مجالات: توفر المعلومات، والاهتمام في اتخاذ القرار المهني، مما يستدعي ضرورة العمل على مساعدة هؤلاء الطلبة في رفع مستوى نضجهم المهني، وذلك بتوفير المعلومات والبيانات المهنية المتعلقة بالمهن المرغوبة لديهم من جهة ومن جهة ثانية العمل على مساعدة هؤلاء الطلبة في تنمية الاهتمام بقضية الاختيار المهني كون القرار المهني من القرارت الحاسمة في حياة الفرد ، كما أن مستوى النضج المهني على المقياس ككل لم يصل إلى مستوى الطموح، وهذا ربما يرتبط

بنقص خدمات الارشاد المهني أو غيابها لدى هؤلاء الطلبة، مما يستدعي تنمية جوانب تتعلق بمجالات النضج المهني التي يتضمنها المقياس ، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: بول (Paul, 1997)، والغافري (2005)، في حين اختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من: بلوستين (Blustein, 1989)، وبلور وبروك (Bloor and Brook, 1993)، والمطارنة (1995)، وربما يعزى سبب الاختلاف في أن دراسة بلوستين بحثت مستوى النضج المهني لدى الطلبة الذين لديهم قدرة في بلورة التفضيلات المهني وهؤلاء ربما يكون مستوى نضجهم أعلى ، كما أشارا بلور وبروك (Bloor and Brook, 1993) إلى طبيعة العلاقة بين النضج المهني، ومن لديهم وضوحا في الاتجاه المهني والتزاما نحو هدف وظيفي معين، فهؤلاء من المحتمل أن يكون لديهم نضج مهني عالي، كما تناولت المطارنة (1995) العلاقة بين محققي الهوية النفسية والنضج المهني، ومن المفترض أن يكون مستوى النضج المهني لمحققي الهوية عاليا لدى طلبة الفرع العلمي، في حين كان مستوى النضج المهني لطلبة الفرعين المهني والأدبي متوسطا وهذا يتفق مع نتائج هذه الدراسة، وربما يكون ذلك بسبب نمط شخصية طلبة الفرع العلمي وقدراتهم العقلية، التي تتفق مع الميول العلمية، وتختلف مع الميول الأدبية.

2.2.5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

هل يختلف مستوى نضج الاتجاه المهني لدى طلبة السنة الأولى في جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي (ذكور، إناث) والكلية (إنسانية، علمية) والتفاعل بينهما؟

فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في متغير النوع الاجتماعي على المقياس ككل وكذلك على مجالات : التأكد في اتخاذ القرار المهني والاستقلال في اتخاذ القرار المهني وتوفر المعلومات في اتخاذ القرار المهني والمرونة في اتخاذ القرار المهني واتفقت هذه النتيجة مع نتائج كل من مبارك (2002)، وليي (Lee, 2001)، والمطارنة (1995)، وظهرت فروق في متغير النوع الاجتماعي في مجال الاهتمام ولصالح الذكور، وهذا يشير إلى أن اهتمامات الذكور أكبر من

اهتمامات الاناث، كون مجالات الاختيار لدى الذكور أوسع منها لدى الاناث، فقد تقتصر اهتمامات الاناث أحيانا في المجالات المهنية كالتعليم والمهن الطبية ، في حين أن اهتمامات الذكور تشمل جميع المجالات المهنية . واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من : العشيبي (Achebe, 1982) والشرعة (1998)، واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من :فؤاد وويتزمان (Fouad & Weitzman, 1988)، ولوزو (Luzzo, 1995 B)، وأبو دلو (1997)، وباول (Powell, 2001)، وربما يكون سبب الاختلاف، أن الا هتمامات تحدد من خلال أنماط الشخصية الستة التي تحدث عنها هولاند، حيث اعتبر أن بعض المهن تميل اليها الاناث والبعض الآخر يميل اليها الذكور .

أما فيما يتعلق بمتغير الكلية، فلم تظهر فروق دالة احصائيا على المقياس ككل، ولا على المجالات الفرعية للمقياس، وهذا يشير إلى أن النضج المهني لا يرتبط كثيرا بنوع التخصص أو الدراسة أو الكلية، فطلبة الكليات العلمية يتساوون مع طلبة الكليات الانسانية في النضج المهني، ربما لأنها عملية نمائية لكل الطلبة في الكليات (Super,1971)، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة السفاسفة (1993)، واختلفت مع نتائج دراسة المطارنة (1995)، ربما يكون السبب في ذلك راجعا إلى أن هدف دراستها حول الهوية النفسية ومستوى النضج المهني ، وليس قياس مستوى النضج المهني من جهة، ولإختلاف عينة دراستها عن عينة الدراسة الحالية من جهة أخرى، حيث استهدفت الدراسة الحالية طلبة الجامعة فيما استهدفت المطارنة طلبة الصف الثاني الثانوي .

وفيما يتعلق بالتفاعل بين متغيري الدراسة (النوع الإجتماعي والكلية)، فلم تظهر فروق دالة احصائيا في مجالات : التأكد في اتخاذ القرار المهني والاستقلال في اتخاذ القرار المهني والمرونة في اتخاذ القرار المهني، في حين ظهرت فروق في التفاعل على المقياس ككل ولصالح الطلبة الذكور في الكليات الانسانية، كون هؤلاء الطلبة ربما توجهوا لهذه الكليات بناءا على وعي بأن غالبية التخصصات في الكليات الانسانية يمكن أن توفر لهم المهن المرغوبة والمطلوبة والتي ترتبط بقيم اجتماعية انسانية أكثر من طلبة الفرع العلمي، أما الاناث في الكليات الانسانية، فيمكن أن

يكون السبب هو ضيق الخيارات المهنية أمامهن، فجاءت اهتمامات الذكور أوســـع، كما ظهرت الفروق في مجال الاهتمام في اتخاذ القرار المهني، وتوفر المعلومـــات في اتخاذ القرار المهني ولصالح الذكور في الكليات الانسانية ، وربما يكون الطلبـــة الذكورفي الكليات الانسانية أكثر اهتماما وأكثر بحثا عن المعلومات حول المهـــن، لأن طبيعةدراستهم تفسح لهم الـ مجال مقارنة مع طلبة الكليات العلمية الذين يقضون معظم أوقاتهم في الدراسة على المقررات التي تعتبر أصعب من مقررات الفـــروع الانسانية،لإرتباط معظم تلك المقررات بالمختبرات العلمية، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة مطر (1986)، ولم تختلفمع نتائج أيا من الدراسات الســـابـ قة، كـــون الدراسات السابقة لم تتناول التفاعلات بين هذين المتغيرين.

5.3 التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحث يوصي بالآتي:

1. العمل على استحداث برامج جامعية في الارشاد والصحة والنفســـية، علـــى مستوى درجتي البكالوريوس والماجستير بالجامعات العُمانية.
2. العمل على تأهيل المرشدين التبويين فيما يتعلق بـ الارشاد المهنـــي بشـــكل خاص، وذلك بتنظيم دورات وورش تجعلهم على اطلاع دائم بكل ماهو جديد في مجال الارشاد المهني كالمقاييس والاختبارات المهنية.
3. تفعيل دورالإرشاد المهني في جامعة السلطان قابوس والجامعات ا لخاصـــة والكليات التقنية ومؤسسات التعليم العـــالي، وتـــوفير المعلومـــات المهنيـــة الضرورية للشباب المقبلين على العمل، وذلك من خلال تفعيل دور المركـــز الإرشادي في الجامعة لتمتد خدماته إلى فعاليات الإرشاد المهني.
4. تفعيل دور الوسائل الإعلامية فيما يتعلق بنشر الـــوعي الإرشـــا دي المهنـــي بالوسائل المختلفة.

5. تضمين المناهج الدراسية في المدارس والجامعات، معلومـــات عـــن المهـــن ومتطلباتها، وكيفية الالتحاق بها وماهي الشروط اللازمة للقبول فيها.

6. إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول النضج المهنـــي وعلاقتـــه بمتغيرات أخرى، كالمستوى الاق تصادي والاجتماعي للأســـرة، والمســـتوى التعليمي للوالدين، والترتيب الولادي للفرد وغيرها.

المراجـــع

أ- المراجع العربية

أبو دلو، ماهرمحمد (1996). **أثر العمر والجنس على عملية الأختيار المهني عند طلبة المدارس الحكومية في الأردن** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

أبو غزالة، هيفاء. (1985) **دليل المرشد التربوي** (ط 1). وزارة التربية والتعليم، عمّان، الأردن.

أبو غزالة، هيفاء و زكريا، زهير عبدالهادي . (1991). **أنا ومهنتي** – دليل المعلم ·وزارةالتربية والتعليم، عمان، الأردن.

جامعة السلطان قابوس .(2006) **الخلاصة السنوية لأعداد الطلبة في الجامعة**، عمادة القبول والتسجيل. سلطنة عمان.

الحوارنة، إياد نايف .(2005). **أثر نمط التنشئة الأسرية في النضج المهني لدى طلبة الصف الأول الثانوي في محافظة الكرك** .رسالة ماجستير غيرمنشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

الخطيب، صالح أحمد . (2003) **الإرشاد النفسي في المدرسة : أسسه- نظرياته - تطبيقاته**. دار الكتاب الجامعي، العين.

الدّويبي،عبدالسلام والحوات،علي. (2000). **توجهات تطبيقية في التوجيه والإرشاد المهني** (ط1) طرابلس، ليبيا.

الزعبي، أحمد محمد (2003) . **التوجيه والارشاد النفسي**. دار الفكر، دمشق،سوريا.

زهران، حامد عبدالسلام . (1998) **التوجيه والارشاد النفسي** (ط 3). عالم الكتاب : القاهرة.

السفاسفة، محمد ابراهيم . (1993) **استقصاء مدى فاعلية نموذجين في اتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانويالأكاديمي في محافظة الكرك**. رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة مؤتة، الأردن.

السفاسفة، محمد ابراهيم .(2003). **أساسيات في الارشاد والتوجيه النفسي والتربوي**(ط 1). الأردن : دار حنين للنشر والتوزيع.

يللسعبدالحليم محمود و درويش،زين العابدين والدريني، حسين . (1983). **علم النفس العام**. دار الفكر العربي، الأردن.

الشرعة،حسين .(1998).علاقة مستوى الطموح والجنس بالنضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي. **مؤتة للبحوث والدراسات**، 13 (5)،10- 33.

الصمادي،فايز عبدالمجيد . (1988)**العلاقة بين توجيهات الوالدين ومستواهما التعليمي ومقدار دخلهما، وبين نضج الاتجاه المهني عند أبنائهما في الصف الثالث الثانوي الأكاديمي من الذكور والاناث في محافظة عمان** ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعةالأردنية،عمّان،الأردن.

الغافري، سليمان بن علي (2005). **النضج المهني لدى طلبة الصف العاشر بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات** . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

فياض، حسناء عبد الحميد (1987)**أثر اسلوب التنشئة الأسرية وبعض العوامل الاجتماعية في القدرة على اتخاذ القرار المهني لطلبة الصف الثالث الثانوي**. رسالة ماجستير غير منشورة،الجامعة الأردنية،الأردن.

مبارك، خضر حسن ديب (2002)**أثر برنامج تدريبي في التوجيه المهني على النضج المهني واتخاذ القرار المهني لدى طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية الخليل** رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة القدس، فلسطين.

مرسي، سيد عبدالحميد (1975)**الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني** مكتبة الخانجي : القاهرة.

المشعان، عويد سلطان (1993)**. التوجيه المهني**(ط1). مكتبة الفلاح، الكويت.

المطارنة، سحر لافي (1995)**الهوية النفسية وعلاقتها بمستوى النضج المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي في محافظة الكرك** . رسالة ماجستيرغير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

مطر، نواف محمد . (1986) **أثر متغيرات الجنس ونـوع ا لتحصـيل الدراسـي على نضج الاتجاه المهني عند طلبة الصف الثانوي الأكـاديمي والمهنـي في المدارس الحكومية في مدينة الزرقاء**. رسالة ماجستير غير منشـورة ، الجامعة الأردنية، الأردن.

النبهان، موسـى محمـد . (2004) **أساسـيات القيـاس والتقـويم فـي العلـوم السلوكية** (ط1). دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

وزارة التربية والتعليم . (2003) **الكتاب السنوي للإحصـاءات التعليميـة للعـام الدراسي (2003/2004م)**، الاصدار الرابع والثلاثـون، مسـقط: مطبعـة مزون.

وزارة التربية والتعليم . (2006). **النصوص التفويضية للمركز**. المركز الـوطني للتوجيه المهني، مسقط.

ب - المراجع الأجنبية

Achebe, C.H. (1982). Assessing the Vocational Maturity of Student in East Central State of Nigeria. **Journal of Vocational Behavior**, 20, 153-161.

Bloor, D. & Brook, J. (1993). Career Development of Student Pursuing Higher Education. **Journal of Educational Studies**, 28 (1), 57-68.

Blustein, D. L. (1988). A Canonical Analysis of Career Choice Crystallization and Vocational Maturity. **Journal of Counseling Psychology**, 35, (3), 294-297.

Blustein, D. L, Devenis, L. E & Kideny, B.K (1989). Relationship Between the Identity Formation Process and Career Development. **Journal of Counseling Psychology.** 36(2), 196-202.

Crites, J. O. (1971).**The Maturity of Vocational Attitudes In Adolescence**. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association.

Crites, J.O. (1978). **Administration and Use Manual for The Career Maturity Inventory**. Monterey, CTB/McGraw-Hill.

Croker, L. & Algina, J. (1986). **Introduction To Classical and Test Theory**. Rinehart and Winston, Inc.

Darrell, F.P., & Darrell Anthony,L. (1998). Evaluating Factors Associated With the Career Maturity of High School Students. **Career Development Quarterly**, 47 (2), 58-145.

Eirini, F., & Ann, B.(2002). The Role of Work-Related Skills and Career Role Models in Adolescent Career Maturity. **Career Development Quarterly**, 51, 36-43.

Fouad, N. A & Weitzman, L.(1988). The Construct of Career Maturity in the United States and Israel. **Jornal of Vocational Behavior**, 32, 49-59.

Healy,C. C. , O'Shea, D., & Crook, R. H. (1985). Relation of Career Attitudes to Age and Career Progress During College. **Journal of Counseling Psychology**, 32, 239-244.

Healy, L. W., & Rusch, F. R. (1995). Predicting Employment for Student who Leave Special Education High School Programs. **Exceptional Children**, 61, 472-487.

Herr, E. L, & Cramer, S. H .(1984). **Career Guidance And Counseling Through The life Span** (2nd Ed). Boston : Little, Brown and Company.

Isaacson, L. (1985). **Basic Of Career Counseling**. Boston: Alyan and Bacson, Inc.

Lee,K.K (2001). Across-Cultural study of the career maturity Corean and United States High School Student. **Journal of Career Development**, 28(1), 43-57.

.Levinson, E. Ohler, D. Caswell, S.Kiewra, K.(1998).Six Approaches To the Assessment of Career Maturity. **Journal of Counseling Development**, 76, 450- 482.

Luzzo, Darrell. (1995 A). The Relationship Between Career Aspiration Current Occupation Congruence and the Career Maturity of Undergraduate. **Journal of Employment Counseling**, 32, (3), 132-140.

Luzzo, D.A. (1995 B). Gender Differences in College Student' Career Maturity and Perceived Barriers in Career development. **Journal of Counseling & Development**, 73(3), 319-322.

Mark, S., Edward, M.L, William, F.B , Danielle, L. D. (2003).Differences In Career Maturity Among Adjudicated and No adjudicated Male Students With And Without Disabilities**. Journal of Employment Counseling,** 40, 3, 22-108.

Multon, K. (2000). Career Development .In Kazdin, A. E.(Ed) **Encyclopedia of Psychology**, 2, 25-29.

Nadya, A.F & Timothy, j.K.(1992). The Relationship Between Attitudinal and Behavior Aspects of Career Maturity. **Career Development Quarterly**, 40, 3, 71-257.

Norton, W. (2002). Who Am I: The Inadequacy of Career Information In the Information Age Available on **, Database ERIC**, p 30.

Osipow, Samula. (1983). **Theories of Career Development.** Applenta Centaury Crafts: New York.

Patton, W., & Creed, P.A. (2001). Developmental Issues In And Career Decision Status**. Career Development Quarterly.** 49(4), 336-351.

Paul, J. H. (1997). Achieving Career Maturity**. Database ERIC,** p 15.

Powell, D.F. (2001). Critical Career Decision Points and Their effect on career maturity**, Dissertation Abstracts International Section A Humanities and Social Science**, 61, (9-A), 3476.

Robert, H. C, & Charles, C.H (1984). The Linkage of work Achievement to Self-Esteem, Career Maturity and College Achievement. **Journal of Vocational Behavior**,25, 70-79.

Seligman, L. (1994). **Developmental Career Counseling and Assessment**. (2nd ed).Thousand Oaks, CA: Sage Publication, inc.

Spokane, A. R.(2000).Career Choice. In Kazdin.A. E.(Ed),**Encyclopedia of Psychology**, 2, 22-24.

Straube, Chiristion. (1990). Career and Identity Development of Creative Person Career Development. **(Unpublished Doctoral Dissertation)**, The University of Wisconsin- Madison.

Super, D.E.(1983A). The History and Development of Vocational sychology: A Personal Perspective. In Walsh, W. B. & Osipow, S. .(Ed), **Handbook of Vocational Psychology** , 1, 5-38.

Super, D. E. (1983B). Assessment in Career Guidance. Toward ruly Developmental Counseling. **The Personal and Guidance journal**, 61, 555-562.

Super, D. E. (1971). A Theory of Vocational Development , in Peters, H. J. & Hansen, J, C, (Eds) **Vocational Guidance and Career Development** (2nd ed), The Macmillan Company, New York.

Swanson ,J. L., & Fouad, N. A. (1999). **Career Theory and Practice: learning Through Case Studies**. USA: Sage Publication, Inc.

Tolbert, E. L. (1980). **Counseling for career development** .(2nd ed). Boston: Houghton Mifflin Company.

Wayne, W.M , & Mark, A.W. (1997). Leisure Behavior and Occupational Identity in University Student**. Career Development Quarterly**, 46, 2, 98-190.

Wendy, P., & Peter, A.C.(2001). Development Issues in Career Maturity and Career Decision Status**. Career Development Quarterly**, 49, 4, 51-336.

West, D.(1988). Comparison of Career Maturity and Its Relationship With Academic Performance , **Journal of American Indian Education**,27 (3).

Zunker, V. G. (2002). **Career Counseling: Applied Concepts Of Life Planning** (6th ed). Monterey, CA: Brooks/ Cole Publishing Company.

الملحق (أ)

المقياس بصورته الأولية

الملحق (أ)

المقياس بصورته الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

المحكم/ .... المحترم

بعد التحية؛؛؛

أمامك ترجمة لمقياس نضج الاتجاه المهني ل (Crites)، وهو اختبار يهدف إلى قياس مدى النضج المهني لدى الفرد والقدرة على اتخاذ القرار المهني، ويحتوي على خمسة أبعاد، كل بعد يتضمن عشر فقرات ماعدا بُعد التوفيق في اتخاذ القرار المهني، إذ يتضمن سبع فقرات. وتحتمل كل فقرة من فقرات المقياس إجابتين (نعم أو لا) .

أرجو التكرم بقراءة كل فقرة من فقرات هذا المقياس، وإذا كنت ترى أي تعديلات على الفقرات، فيرجى بيان التعديلات، مع الإجابة على السؤالين الواردين في نهاية كل بعد من أبعاد هذا المقياس.

شاكرا لكم حسن تعاونكم؛؛؛

الباحث

أولا: بُعد التأكد في اتخاذ قرار المهنة: وهو مدى انشغال الفرد في اجراءات اتخاذ القرار المهني ويشمل الفقرات التالية:-

الرقم	الفقـــــــــــرة	اقتراحــــــــك
1	غالبا ما أحلم بما أريد أن أكون أو بالمهنة التي أعمل بها ولكنني لم أختر مجالا مهنيا حتى الآن.	
2	يبدو أن كل فرد يزودني بوجهة نظر مهنية مختلفة ولذلك لا أعرف أي نوع من العمل أختار.	
3	من الصعب أن يختار الانسان قرارا مهنيا وذلك لكثرة الامور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار المهنة.	
4	الأفضل أن تمارس مجموعة مهن مختلفة ثم تختار المهنة التي تحبها أكثر.	
5	إنني أقوم بتغيير اختياري المهني باستمرار	
6	إن اختيار المهنة أمر لا بد منه.	
7	أفضل العمل أكثر من اللعب.	
8	لا أدري فيما إذا كان مستقبلي سيتيح لي أن أكون الشخص الذي أريده.	
9	لست متأكدا من أن خططي المهنية واقعية.	
10	لدي اهتمامات مهنية كثيرة لذلك من الصعب أن اختار مهنة محددة.	

1- هل الفقرات كافية لقياس البعد؟
2- هل تقترح إضافة فقرات أخرى؟

ثانيا: بُعد الاهتمام في اتخاذ قرار المهنة: وهو مدى اهتمام الفرد في المشاركة في عملية اتخاذ القرار المهني ويشمل الفقرات التالية:-

الرقم	الفقـــــــــــرة	اقتراحـــــــــك
1	من السهل علي أن أنجح في مهنة ما، كما أنجح في أي مهنة أخرى.	
2	لا يهم أي مهنة أختار، طالما أن دخلها المالي جيد.	
3	لا فائدة من اختيار مهنة معينة، عندما يكون مستقبلي مشكوك فيه.	
4	لكل شخص مهنة واحدة فقط.	
5	لن أزعج نفسي باختيار مهنة حتى أتخرج من الجامعة.	
6	اختيار مهنة معينة يتم مصادفة.	
7	المهم في المهنة هو أن تعرف الأشخاص الذين يعملون في هذه المهنة، وليس ما تعرفه أنت عن المهنة.	
8	لا تقلق نفسك باختيار مهنة لأنك لا تستطيع أن تفعل شيئا بهذا الصدد على أية حال.	
9	عليك اختيار مهنة تجعلك في يوم ما مشهورا.	
10	امتهان مهنة بعينه هو كامتهان أية مهنة أخرى.	

3- هل الفقرات كافية لقياس البعد؟

4- هل تقترح إضافة فقرات أخرى؟

ثالثا: بُعد الاستقلال في اتخاذ قرار المهنة: وهو مدى استقلال الفرد أو اعتماديته على الآخرين في اختيار المهنة ويشمل الفقرات التالية:-

الرقم	الفقـــــــــــــــرة	اقتراحـــــــك
1	أخطط لاتباع المهنة التي يقترحها والدي	
2	عليك أن تقرر بنفسك أي نوع من المهن تريد	
3	من المحتمل أن والديك يعرفان أفضل من أي شخص آخر عن المهنة التي علي الالتحاق بها.	
4	عندما يحين الوقت لاتخاذ قرار المهنة فانني أقرر بنفسي المهنة التي أريدها.	
5	لن يكون اختيارك للمهنة خاطئاً، إذا اتبعت رأي الوالدين في ذلك.	
6	إن اختيارك للمهنة هو من شأنك الخاص	
7	لا أريد من والدي أن يخبراني عن المهنة التي علي اختيارها.	
8	عندما أحاول أن أختار مهنة، فإنني أتمنى أن يخبرني شخص ما عن المهنة التي سوف أختارها.	
9	عادة ما يستطيع الوالدان اختيار المهن الملائمة لأبنائهم.	
10	أشعر أنه علي أن أختار مهنة يرى والدي مني أن أعملها.	

5- هل الفقرات كافية لقياس البعد؟

6- هل تقترح إضافة فقرات أخرى؟

رابعاُبُعد توفر المعلومات في اتخاذ قرار المهنة : وهو مدى توافر المعلومات الخاصة باختيار المهنة لدى الفرد ويشمل الفقرات التالية:-

الرقم	الفقــــــــــــــرة	اقتراحــــــــــك
1	لا أعرف كيف التحقق بالمهنة التي أريدها.	
2	أعرف قليلا عن متطلبات المهن.	
3	لا أعرف ما هي المواد الدراسية التي يجب أن أتعلمها.	
4	لا أستطيع أن أفهم كيف يكون الناس متأكدين مما يريدون عمله.	
5	نادرا ما أفكر في المهنة التي أريدها مستقبلا.	
6	لدي فكرة بسيطة أو ليس لدي فكرة عن طبيعة أجواء العمل.	
7	أجد من الصعب علي تهيئة نفسي للعمل الذي أريد الالتحاق به.	
8	ليس هناك مهنة تجذبني اليها.	
9	إن اتخاذ قرار مهني يربكني لأنني أشعر أنني لا أعرف ما فيه الكفاية عن نفسي أو عن عالم العمل.	
10	من الصعوبة علي أن أتخيل نفسي في أية مهنة أخرى.	

7- هل الفقرات كافية لقياس البعد؟

8- هل تقترح إضافة فقرات أخرى؟

خامساً:بُعد المرونة في اتخاذ قرار المهنة : وهو الذي يكون فيه الفرد راغبا أن يوفق بين حاجاته والواقع، بمعنى المرونة في اتخاذ القرار المهني ويشمل الفقرات التالية:-

الرقم	الفقـــــــــــــــرة	اقتراحـــــــــــك
1	في سبيل أن تختار مهنة عليك أن تفكر بعدة مهن مختلفة.	
2	غالبا ما أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين امكانياتي وتطلعاتي المهنية.	
3	إنني أقضي كثيرا من الوقت متمنيا انجاز عمل أعرف أنني لا استطيع انجازه أبدا.	
4	أحيانا تشعر بأنه عليك اختيار مهنة لا تعتبر اختيارك الأول.	
5	إنني أتساءل باستمرار كيف أستطيع أن أوفق بين نمط شخصيتي (نوعها) ونمط الشخصية التي أريد أن أكونها في مستقبلي المهني.	
6	إنني لا أضحي بشيء في سبيل الوصول الى المهنة أو الوظيفة التي أريدها.	
7	انني أشعر بأن أهدافي في المهنة فوق مستواي، ولن أكون قادرا على تحقيقها أبدا.	

9- هل الفقرات كافية لقياس البعد؟

10- هل تقترح إضافة فقرات أخرى؟

الملحق (ب)

المقياس بصورته النهائية

الملحق (ب)

المقياس بصورته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الطالب، أختي الطالبة

تحية طيبة وبعد،،،

أمامك مقياس نضج الاتجاه المهني، وهو مقياس عالمي للنضج في اتخاذ القرار المهني، وقد تساعدنا مساهمتك الموضوعية والجادة في الوصول إل نتـــائج علميـــة تستفيد منها العديد من المؤسسات المعنية ومنها جامعة الـ سلطان قابوس، في تطـــوير الخطط والبرامج التعليمية التي تتلاءم مع الفروق الفردية والإمكانات الخاصة لكـــل فرد منا في اتخاذ القرارات الحاسمة في الحياة ومنها القرار المهني.

والمقياس ثنائي يحتوي على إجابتين نعم أو لا، وعليك أن تختار أحد الاجابتين فقط، بما تعتقد أنه يتناسب معك شخصيا مع الإجابة على جميع الفقرات، شاكرا لكم حسن تعاونكم واستتجابتكم في تعبئة هذا المقياس.

شاكرا لكم حسن تعاونكم،،،

الباحث

طارق الخروصي

ملاحظة/

يرجى تعبئة البيانات التالية: .

- الجنس: ذكر ، أنثى

- الكلية: ....

الرقم	الفقـــــــــــــرة	الإجابـــة	
		نعم	لا
1	غالبا ما أحلم بالمهنة التي سوف أعمل بها ، ولكنني في الحقيقة لم أختر مجالا مهنيا حتى الآن.		
2	من المحتمل أن أنجح في مهنة ما ، كما أنجح في أي مهنة أخرى.		
3	أخطط لإتباع المهنة التي يقترحها الأهل.		
4	لا أعرف ما أفعل كي ألتحق بالمهنة التي أريد أن أعمل بها.		
5	عند اختيار مهنة ما يجب أن أفكر بمهن عديدة.		
6	يبدو أن كل فرد يعطيني وجهة نظر مختلفة ، لذلك لا أعرف أي نوع من العمل أختار.		
7	لا يهم أي مهنة أختار طالما دخلها المادي جيد.		
8	علي أن أقرر بنفسي أي نوع من المهن أريد.		
9	أعرف قليلا عن متطلبات المهن.		
10	غالبا ما أشعر بوجود اختلاف حقيقي بين إمكانياتي وتطلعاتي المهنية.		
11	من الصعب أن يتخذ الانسان قرارا مهنيا ، وذلك لكثرة الأمور التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار مهنة .		
12	لا فائدة من اختيار مهنة معينة عندما يكون مستقبلي المهني مشكوك فيه.		
13	من المحتمل أن والديّ يعرفان أفضل من أي شخص آخر عن المهنة التي علي الالتحاق بها.		
14	لا أعرف ما التخصصات التي علي أن ألتحق بها في الجامعة.		
15	أقضي كثيرا من الوقت متمنيا إنجاز عمل أعرف أنني لا أستطيع إنجازه أبدا.		
16	من الأفضل أن تجرب عددا من المهن المختلفة ثم تختار المهنة التي تحبها أكثر.		
17	لكل شخص مهنة واحدة فقط.		
18	عندما يحين الوقت لاتخاذ القرار المهني ، فإنني سأقرر بنفسي المهنة التي أريدها.		
19	لا أستطيع أن أفهم كيف يكون بعض الناس متأكدين مما يريدون عمله.		
20	أشعر أحيانا أن عليّ اختيار مهنة لا تُعتبر اختياري الأول.		
21	أقوم بتغيير اختياري المهني باستمرار.		
22	لن أزعج نفسي باختيار مهنة ما، حتى أتخرج من الجامعة.		
23	لن يكون خطؤك جسيما إذا اتبعت رأي الوالدين في اختيار المهنة المناسبة.		
24	نادرا ما أفكر في المهنة التي أريد الالتحاق بها.		
25	أتساءل باستمرار كيف أستطيع أن أوفق بين نمط شخصيتي (نوعها) ونمط الشخصية التي أريد أن أكونها في مستقبلي المهني .		
26	فيما يتعلق باختياري المهني ، فإنني سأجد ما يناسبني عاجلا أم آجلاً.		
27	غالباً ما يتم اختيار مهنة معينة بالصدفة.		

28	إن اختياري للمهنة أمر يجب أن أقوم به بنفسي.	نعم	لا
29	لديّ فكرة بسيطة ، أو حتى ليس لدي فكرة عن طبيعة أجواء العمل.		
30	لن أتخلى عن أي شيء في سبيل الوصول إلى المهنة أو الوظيفة التي أريدها.		
31	أفضّل العمل أكثر من اللعب.		
32	المهم في المهنة أن تعرف الأشخاص الذين يعملون فيها ، وليس ما تعرفه أنت عن هذه المهنة.		
33	لا أريد من والديّ أن يخبراني عن المهنة التي عليّ اختيارها.		
34	أجد من الصعب عليّ تهيئة نفسي للعمل الذي أريد الالتحاق به.		
35	أشعر بأن أهدافي المهنية فوق مستواي ، ولن أكون قادراً على تحقيقها أبدا.		
36	لا أدري فيما إذا كان مستقبلي المهني سيتيح لي أن أكون الشخص الذي أريده.		
37	لا تُقلق نفسك باختيار مهنة ما ، لأنه ليس بيدك ما تفعله بهذا الصدد على أية حال.		
38	إذا دلني شخص ما على المهنة التي يجب أن أختارها ، فإنني سأشعر بالراحة والسعادة.		
39	لا أجد المهنة التي تجذبني إليها.		
40	لست متأكداً من أن خططي المهنية واقعية.		
41	عليّ اختيار مهنة تجعلني في يوم ما مشهورا.		
42	عادة ما يستطيع الوالدان اختيار المهن الملائمة لأبنائهم.		
43	إن اتخاذ قرار مهني يربكني لأنني لا أعرف ما فيه الكفاية عن نفسي أو عن عالم العمل.		
44	لديّ اهتمامات معينة كثيرة ، لذلك من الصعب اختيار مهنة واحدة.		
45	الدخول في مهنة ما، لا يختلف عن الدخول في أي مهنة أخرى.		
46	أشعر أنه عليّ أن أختار المهنة التي يختارها والديّ لي.		
47	من الصعوبة علي أن أتخيل نفسي في أية مهنة.		

مفتـــاح الإجابـــــة للمقيـــــاس ككـــــل

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
لا	لا	نعم	لا	لا	نعم	لا	لا	لا	لا
20	19	18	17	16	15	14	13	12	11
نعم	لا	نعم	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا
30	29	28	27	26	25	24	23	22	21
لا	لا	نعم	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا
40	39	38	37	36	35	34	33	32	31
لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	نعم	لا	نعم
			47	46	45	44	43	42	41
			لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا

الملحق (ج)

جدول يوضح أعداد الطلبة المقبولين للعام الدراسي 2007/2006 في جميع الكليات بجامعة السلطان قابوس.

ملحق رقم (3)

جدول يوضح أعداد الطلبة المقبولين للعام الدراســـي 2007/2006 فـــي جميـــع الكليات بجامعة السلطان قابوس.

	A	B	C
1	COLLEGE	GENDER	NO.
2	AGR	F	122
3	AGR	M	80
4	ART	F	293
5	ART	M	132
6	COM	F	184
7	COM	M	163
8	EDU	F	299
9	EDU	M	252
10	ENG	F	76
11	ENG	M	291
12	MED	F	87
13	MED	M	77
14	SCI	F	225
15	SCI	M	172
16			2453
17			
18	No of Colleges		7

معلومات شخصية

الاسم : طارق بن حمود بن راشد الخروصي

الكلية : كلية العلوم التربوية

التخصص : ماجستير إرشاد نفسي وتربوي

السنة : 2006/2007

العنوان البريدي : سلطنة عمان الباطنة شمال ولاية السويق ، ص ب 316، الرمز البريدي 316.

الهاتف الأرضي : 0096826708147

الهاتف النقال : 0096899473331

البريد الإلكتروني : t-alkhroosi@hotmail.com
alkhroosi@yahoo.com